

Oppsigelsesadgangen for profesjonelle fotballklubber



Universitetet i Oslo
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer:

521

Leveringsfrist:

25.04.2012

Til sammen 14047 ord

25.04.2012

Innholdsfortegnelse

<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1 Tema og problemstilling for oppgaven	1
1.2 Økonomi som oppsigelsesgrunn	1
1.3 Andre oppsigelsesgrunner	2
1.4 Rettskilder	2
1.4.1 Arbeidsmiljøloven om midlertidige ansettelse	3
1.5 Overganger i fotballen	3
1.6 Videre fremstilling	4
<u>2 FOTBALLENS ORGANISASJONER OG LOVGIVERE</u>	<u>5</u>
2.1 Det internasjonale fotballforbundet (FIFA)	5
2.2 Det europeiske fotballforbundet (UEFA)	5
2.3 Norges fotballforbund (NFF)	6
2.4 Klubbenes rettslige organisering	6
2.4.1 Samarbeidsmodellen med selskap	7
<u>3 BOSMANDOMMEN</u>	<u>10</u>
3.1 Eftervirkninger av Bosmandommen	11
<u>4 FOTBALLENS REGLER</u>	<u>12</u>
4.1 FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players (FIFARSTP)	12
4.2 NFFs regler	12
4.2.1 Spillerregistrering	12

4.2.2	Varighet på avtalene	13
4.2.3	Hva definerer en profesjonell fotballspiller?	13
4.2.4	Klubblisens	13
4.2.5	NFFs standardkontrakt	14
4.3	Selvdømme og voldgift	15
4.3.1	Fotballens voldgiftsordning	15
4.3.2	Court of Arbitration for Sport	16
4.4	Overenskomsten	16
4.5	Harmoniseringsutfordringen	17
<u>5</u>	<u>KLUBBENS ADGANG TIL OPPSIGELSE AV FOTBALLSPILLERE</u>	<u>18</u>
5.1	Nedbemannning	19
5.1.1	Gjelder saklighetsnormen i amls § 15-7?	19
5.1.2	Hvor stor må den økonomiske svikten i klubbens økonomi være?	22
5.1.3	Realistisk oppsatt budsjett	23
5.2	Oppsigelse på sportslig grunnlag	25
5.3	Mislighold av arbeidsavtalen	26
5.3.1	Sportslige arbeidsoppgaver	27
5.3.2	Markedsoppgaver	28
5.3.3	Andre arbeidsoppgaver	30
5.4	Klubbens rett til å avskjedige spilleren	30
5.4.1	Vesentlig mislighold av kontraktsforpliktelser	30
5.4.2	Spilleren setter klubben i vesentlig grad i miskreditt	31
5.4.3	Spilleren bryter dopingbestemmelsene	32
5.5	Spillernes rett til å si opp avtalen	32
5.6	Partenes rett til å si opp avtalen i henhold til gjeldende overgangsreglement	33
5.6.1	Sporting just cause	33
5.7	Gyldig fravær	35
5.8	Klubbens motvilje mot oppsigelse	36

5.9	Kollisjonen mellom profflisenskravene og aml	37
5.9.1	Remplaseringsoppsigelse	38
5.9.2	Fortrinnsrett	39
<u>6</u>	<u>KONSEKVENSER AV NOTODDENDOMMEN</u>	<u>41</u>
6.1	Rettferdig konkurranse mellom klubbene	41
6.2	Framtidige inntekter	42
6.3	Balansen mellom partenes interesser	43
<u>7</u>	<u>AVSLUTNING</u>	<u>45</u>
7.1	Ny standardkontrakt	45
7.2	Endringer i overgangsreglene	46
<u>8</u>	<u>LITTERATURLISTE</u>	<u>48</u>
8.1	Litteratur	48
8.2	Lover og forarbeider	48
8.2.1	Forarbeider	48
8.2.2	Fotballens regelverk	48
8.2.2.1	Etterarbeider til fotballens regelverk	49
8.3	Rettspraksis	49
8.4	Nettdokumenter	49
8.5	Personlig meddelelse	49
8.6	Vedlegg	49

Innledning

1.1 Tema og problemstilling for oppgaven

Tema for oppgaven er oppsigelsesadgangen for fotballklubber. Problemstillingen for oppgaven er om det er en sammenfallende norm for oppsigelser i fotballen og ellers i arbeidslivet. Spesielt går oppgaven inn på om normen for nedbemanning skiller seg fra saklighetsnormen i arbeidsmiljøloven (aml) og om rasjonalisering av driften kan gjennomføres på samme måte som i en vanlig bedrift.

Mye av oppgavens tema vil være relevant også for klubber med ansatte spillere i andre idretter enn fotball. Grunnen til at jeg har valgt å fokusere på fotballen, er at dette er den desidert største idretten målt i antall utøvere i Norge, både på amatørnivå og profesjonelt nivå.

1.2 Økonomi som oppsigelsesgrunn

Spillerne i de høyere divisjonene for menn i Norge har gått fra å være amatører som utøvde idretten på hobbybasis til å bli profesjonelle yrkesutøvere. Klubbene i de øverste divisjonene for menn har endret seg fra å være rene frivillige foreninger til å bli arbeidsgivere i større eller mindre grad. Fotball har blitt en stor bransje og klubbene i de to øverste divisjonene for menn omsatte i underkant av 1,7 milliarder kroner i 2010.¹ Til tross for høy omsetning er økonomien vanskelig for mange, og det samlede driftsunderskuddet for klubbene var på over 88 millioner kroner i samme år.² Dette kan gi klubbene behov for rasjonalisering og nedbemanning, som vi skal se i delkapittel 5.1. Selv om klubbene opererer i kommersielle markeder med hard konkurranse, drives de med andre formål enn en vanlig bedrift. Det er en stor grad av idealisme også i den profesjonelle fotballen. Målet med driften er å oppnå sportslige resultater, og inntektene

¹ NFF (2011)

² NFF (2011)

brukes for å finansiere de sportslige målsetningene. I jakten på sportslige resultater satser klubbene høyt. Det er høyst risikabelt i en tøff bransje der konkurransen er hard og forutsigbarheten vanskelig.

1.3 Andre oppsigelsesgrunner

Også andre årsaker enn dårlig økonomi kan gi en klubb grunn til å ville si opp spillere. En arbeidstaker som ikke innfrir som forventet eller kommer i konflikt med klubben, kan bli uønsket. Selv om denne oppgaven tar klubbens perspektiv som utgangspunkt, kommer vi også inn på spillernes oppsigelsesadgang i delkapittel 5.2 og følgende. Det er en naturlig sammenheng mellom arbeidsgivers og arbeidstakers rettigheter i forhold til hverandre, og disse kan aldri sees helt adskilt. Enhver rett den ene parten har, vil være en balanse av hensyn mot den andres interesser.

1.4 Rettskilder

Rettsvesenet har tradisjonelt vært tilbakeholdne med å gripe inn i idrettens regler. Idrettsorganisasjonene har i stor grad fått være selvregulerende, både i Norge og internasjonalt. Dette er også i tråd med foreningsretten ellers i Norge. Idrettens regelverk har blitt behandlet av idrettsforbundenes egne organer, og idrettens aktører både på utøver- og ledersiden forplikter seg til å følge regelverket forbundene stiller opp. Tvister har blitt løst enten gjennom interne tvisteløsningsorganer i forbundene, eller gjennom idrettens voldgiftsordninger. Men etter hvert som deler av idretten har vokst ut av foreningslivet, har også behovet for rettsvern vokst. Konflikter fra idrettens verden kan ikke lenger uten videre henvises til alternativ tvisteløsning. Idretten må derfor i større grad enn tidligere forholde seg til rettssamfunnet.

Slik blir det en balanse av rettskilder mot hverandre i fotballens arbeidsrett: Fotballens egne lover og regler og avtalen mellom den enkelte klubb og spiller opp mot aml og alminnelige domstoler. Det er en åpen debatt hvorvidt «idrettsjuss» kan sies å ha utviklet seg til en egen rettsdisiplin på linje med for eksempel kontraktsrett eller arbeidsrett, eller om juridiske problemstillinger i idretten bare er særegne konflikttyper

innen andre rettsdisipliner. Sikkert er det likevel at fotballen ikke bare må forholde seg til rettssamfunnet i alminnelighet, men også har sine egne lover og regler som har betydning for rettssituasjonen.

1.4.1 Arbeidsmiljøloven om midlertidige ansettelser

Hovedregelen etter aml § 14-9 (1) er at arbeidstakere skal ansettes fast. Det er imidlertid gjort unntak for idrettsutøvere, som kan ansettes midlertidig jf. bestemmelsens første ledd annet punktum bokstav e. Overgangsreglene til NFF gjør derimot at midlertidig ansettelse ikke bare er en mulighet, men en plikt for klubbene, jf. NFFs overgangsreglement § 3-3 b, jf. FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players artikkel 18 § 2, som kun tillater tidsbestemte kontrakter.

1.5 Overganger i fotballen

Når en spiller bytter arbeidsgiver fra en klubb til en annen, kalles det en overgang. Begrepene spillersalg og spillerkjøp er godt innarbeidet og kan gi inntrykk av at spillerne er varer som kjøpes og selges. Det er de selvfølgelig ikke. Handlene er ikke egentlige kjøp i ordets rette forstand, men kompensasjon fra «kjøpende» til «selgende» klubb for å avbryte spillerens uoppsigelige arbeidskontrakt før kontraktsutløp.

Klubbene ser ikke bare på spillerkontraktene som arbeidsavtaler, men også som investeringer med håp om en økonomisk fortjeneste. Lønnen og kontraktslengden spillerne tilbys av klubbene bestemmes derfor ikke bare av den arbeidstakelsen klubben forventer å få av spilleren i form av sportslige prestasjoner, men også av muligheten for overgangssummer ved et eventuelt salg. Dette gjelder særlig for yngre spillere som har en lovende karriere foran seg. Jo lengre tid som gjenstår av kontrakten, jo bedre er muligheten for klubben til å kreve en høy overgangssum av en interessent.

Den daglige driften skal helst baseres på inntekter fra medieavtaler, klubbens sponsorer, billettinntekter fra kampene og salg av supportereffekter. Mange klubber håper også på inntekter fra spill i europeiske turneringer, spesielt UEFA Champions

League, som har egne, meget lukrative medie- og sponsoravtaler. Men ettersom det sportslige nåløyet til disse turneringene er meget trangt, er spillersalg en lettere mulighet til store inntekter for klubbene utover de vanlige driftsinntektene. I norsk fotball har inntekter fra spillersalg stor betydning for alle klubber, ettersom et spillersalg kan gi inntekter på flere titalls millioner. Samtlige norske klubber kan kalles såkalte ”selgerklubber”. I fotballens terminologi betyr dette at klubben må sette muligheten til en salgssinntekt foran ønsket om å beholde en god spiller, dersom det kommer et godt tilbud.

Ulempen med spillersalg er at inntekter er vanskelige å forutsi, og derfor tar klubbene en stor risiko hvis de budsjetterer med slike inntekter. Klubblisenskriteriene til NFF gir en sterk oppfordring til å basere driften på andre inntekter enn spillersalg, se kapittel 4.2.4 for mer om klubblisensen.

1.6 Videre fremstilling

I kapitlet Fotballens organisasjoner vil det bli redegjort for de institusjonene som har innflytelse på rettssituasjonen til fotballklubbene og deres ansatte ut over alminnelig norsk arbeidsrett. Ettersom det er disse organisasjonene som definerer fotballens særegne rettskilder virker det hensiktsmessig å plassere kapitlene om idrettens rettskildesituasjon etter dette, i Bosmandommen og Fotballens regler.

Kun én enkelt «fotballsak» har vært oppe i Høyesterett, den nylig avsagte Rt-2012-168 (heretter omtalt som Notoddendommen). Det har derfor falt naturlig å vie denne enkeltavgjørelsen stor plass i oppgaven. Dommen tok opp sentrale spørsmål om adgangen til nedbemanning for fotballklubber. Disse vil bli drøftet i kapitlet Klubbens adgang til oppsigelse av fotballspillere. Et eget kapittel er viet til videre drøftelse av dommens konsekvenser i Konsekvenser av Notoddendommen.

Avslutningsvis tar oppgaven for seg noen rettspolitiske betraktninger innen fotballen.

2 Fotballens organisasjoner og lovgivere

2.1 Det internasjonale fotballforbundet (FIFA)

Det internasjonale fotballforbundet, Fédération Internationale de Football Association (FIFA), er øverste myndighet i fotballens organisasjonshierarki. Det er FIFA som definerer selve spillets regler og internasjonale bestemmelser for fotballen. Det er de respektive nasjonale fotballforbundene som utgjør FIFAs medlemmer. Alle FIFA-medlemmer forplikter seg til alltid å etterkomme FIFAs statutter, reguleringer og avgjørelser, jf. FIFA Statutes artikkel 10 nr. 4 bokstav a.

FIFA-kongressen er det øverste organet og lovgivende forsamling i forbundet, jf. FIFA Statutes artikkel 21 nr. 1. Ordinært holdes kongressen årlig, men ved behov kan det kan holdes ekstraordinær kongress med minst tre måneders skriftlig varsel til medlemmene, jf. artikkel 22. Kongressen skal velge FIFAs president og godkjenne FIFA-styret (FIFA Executive Committee) på innstilling fra de kontinentale forbundene. FIFA-styret ledes av presidenten som er FIFAs øverste leder og representant. Presidenten representerer FIFA utad, jf. artikkel 32 nr. 1. Styret skal utnevne understyrer i form av komiteer som kan minne om regjeringsdepartementer. Disse skal blant annet utforme lovforslag. Forbundsstyret kan også delegere oppgaver og myndighet til de kontinentale forbundene.

2.2 Det europeiske fotballforbundet (UEFA)

Det europeiske fotballforbundet (UEFA) er det kontinentale forbundet for Europa, og er organisert på en lignende måte som FIFA. UEFA-kongressen er det lovgivende og høyeste organet som velger UEFA-presidenten og UEFA-styret som utøvende organ.

UEFA-kongressen utgjøres av medlemmene som består av de respektive nasjonale forbund jf. UEFA Statutes artikkel 12.. Som i FIFA-kongressen, har hvert medlem én stemme i UEFA-kongressen, jf. artikkel 18 nr. 1.

2.3 Norges fotballforbund (NFF)

Norges fotballforbund (NFF) er det norske medlemsforbundet av FIFA og UEFA og er medlemsorganisasjonen for organisert fotball i Norge, jf. Norges fotballforbunds lov (heretter kalt NFFL) § 1-4 (1) jf. § 1-1. Fotballklubbene i Norge utgjør medlemmene i NFF. Lovgivende myndighet og høyeste organ er forbundstinget, jf. § 1-2 første ledd. Forvaltningen av virksomheten utføres av forbundsstyret som velges av forbundstinget og representerer forbundet utad, jf. § 1-2 (2). På regionalt nivå er forbundsstyrets oppgaver og myndighet delegert til fotballkretsene, jf. § 1-2 (3).

Forbundstinget holdes hvert andre år. Tinget utgjøres av alle påmeldte fotballklubber med medlemskap i NFF samt fotballkretsene ved deres ledere eller vararepresentanter, jf. § 3-3 første ledd. Klubbene i mennenes tre øverste divisjoner og kvinnenenes øverste to divisjoner kan stille med to representanter, mens andre klubber kan stille med én representant hver jf. § 3-3 (1) b.

Alle tilsluttede klubber og deres medlemmer «plikter å overholde NIFs (Norges idrettsforbund, min anmerkning), NFFs, UEFAs og FIFAs lover, reglementer og bestemmelser, samt å etterleve beslutninger fattet med hjemmel i disse av de nevnte organisasjoners organer eller av CAS (Court of Arbitration for Sports, min anm.), se for øvrig 4.3.2).», jf. NFFL § 8-3 første ledd.

2.4 Klubbenes rettslige organisering

De fleste klubber er vanlige idrettslag med et stort antall barn og ungdom som driver med breddeidrett på hobbybasis. Vedtektene for klubben må være i overensstemmelse med Norges idrettsforbunds lovnorm for idrettslag jf. Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komités lov (NIF-loven) § 2-2 tredje ledd jf. NFFL § 8-2 andre ledd.

Formålet skal være å drive idrett og «arbeidet skal preges av frivillighet, demokrati, lojalitet og likeverd. All idrettslig aktivitet skal bygge på grunnverdier som idrettsglede, fellesskap, helse og ærlighet.» Klubbene skal være selveiende rettssubjekter og kun ha fysiske personer som medlemmer, med årsmøtet som øverste organ.

Fotballklubber kan være drevet på mange måter. Fra det ene ytterpunktet, der idretten drives på hobbynivå av rene amatører, til helprofesjonelle klubber som utelukkende har heltidsspillere. Midt i mellom finnes det klubber som har en blanding av spillere på amatørkontrakter og proffkontrakter, og klubber med spillere på proffkontrakter, men hvor hele eller deler av spillerstallen kun har fotball som deltidsarbeid.

2.4.1 Samarbeidsmodellen med selskap

Mange klubber har opprettet samarbeid med et selskap for driften av den profesjonelle elitesatsingen i klubben. Ettersom driften i profesjonell fotball er forbundet med stor økonomisk risiko ønsker man å isolere denne risikoen fra resten av klubben.

Breddeidretten er basert på dugnad og frivillighet og medlemskontingenter som skal være så billige som mulig for å gjøre amatøridretten tilgjengelig for alle. Klubbens vanlige medlemmer skal ikke betale for den risikofylte driften og til dels høye lønninger og dyre spillerkjøp. Dersom det går galt med toppsatsingen, ønsker man ikke at breddetilbudet skal bli med i dragsuget. En problemstilling ved dette er at lønningene ikke betales av den som formelt er arbeidsgiver, som er klubben. Dersom samarbeidsselskapet ikke lenger kan betale for klubbens ansatte etter avtalen, må klubben enten finne en ny samarbeidspartner eller selv bli stående med en stor lønnsbyrde.

Hjemmelen for å ha et slikt samarbeid er gitt i NFFL § 8-4, jf. 8-2 og NIFs Lov § 13-3. Forbundsstyret har oppstilt presiserende regler for rammeverket for avtale mellom klubb og selskap i «Forbundsstyrets bestemmelser om kommersielt og/eller administrativt samarbeid mellom klubb/idrettslag og selskap», heretter kalt samarbeidsavtalen. Det er ingen krav til selskapsformen på samarbeidsselskapet. Men den økonomiske risikoen et slikt selskap påtar seg gjør det naturlig å velge selskapsformen aksjeselskap, eller en annen selskapsform med begrenset personlig ansvar. Selskapet kan ta på seg ansvaret og få inntektene fra hele eller deler av den kommersielle driften, som sponsor- og utstyrsavtaler, medieavtaler, salg av supporterutstyr og immaterielle rettigheter jf. samarbeidsavtalen punkt 7. Det kan også avtales at selskapene skal få inntekter fra spilleroverganger, publikumsinntekter og medieavtaler; altså de typiske driftsinntektene klubben kan få fra en toppfotballsatsing. Inntekter fra breddeidretten, som

medlemskontingenter, dugnadsarbeid og offentlige tilskudd til breddeidrett, skal ikke gå til selskapet.

To hensyn skal balanseres: Behovet for ekstern kapital, mot idrettslagets selvstendige karakter, der sportslige idealer skal ligge til grunn. En avtale må sikre at klubben har full selvstendighet, jf. punkt 5 i samarbeidsavtalen. Det er derimot ikke noe i veien for at klubben kan ha eierandeler i aksjeselskapet. Poenget er at de sportslige avgjørelsene skal være forbeholdt klubben, men det er ikke noe i veien for at klubben kan ha kontroll over driften i samarbeidsselskapet. En viss innflytelse i samarbeidsselskapet fra klubbens side er faktisk pålagt uansett om klubben har eierandeler i selskapet eller ikke ved at klubben skal være representert i selskapets styre med minst to representanter.

Den sportslige virksomheten må utelukkende være overlatt til klubbens beslutninger, herunder de sportslige målsetningene, avgjørelser knyttet til overganger, ansettelse i den sportslige virksomheten og avgjørelser knyttet til «medlemmenes og ansattes rettigheter og plikter overfor Klubben», jf. samarbeidsavtalens punkt 8. Spillere og trenere må være ansatt i klubben. Det betyr også at det er klubben som må ta eventuelle avgjørelser om oppsigelser av spillere, ikke driftsselskapet som reelt sett betaler lønningene.

Risikoen for at klubben likevel blir stående med lønnsforpliktelser dersom driftsselskapet går konkurs, gjør at klubbene likevel reelt sett må la driftsselskapet få stor innflytelse på avgjørelsene, også aspekter som regnes innunder de sportslige avgjørelsene. Det gjelder spesielt i forhold til spillerkontrakter og overganger. Formelt sett kan ikke selskapene tvinge gjennom spillersalg eller oppsigelser. Dersom de sportslig ansvarlige i klubben ikke tar hensyn til selskapets økonomiske behov, vil det imidlertid kunne ramme klubben hardt i neste omgang dersom selskapet går konkurs. Mange klubber har løst dette ved ikke bare å skille ut driften av elitesatsingen, men ved å skille ut den sportslige delen av elitesatsingen i en egen klubb, slik at bredde- og toppfotballen fungerer som selvstendige klubber i et allianseidrettslag, jf. NIF-loven § 10-7 (1) jf. (7). På denne måten er topp og bredde fullt adskilt og risikoen tatt vekk fra breddeidrettslaget. Samtidig vil «slektskapet» til den opprinnelige klubben fortsatt være

der. Det har gjerne har stor følelsesmessig betydning for klubbens supportere, og ikke minst sikrer det muligheten til rekruttering fra breddeavdelingen til toppfotballen.

3 Bosmandommen

Gjennom avgjørelsen C-415/93 *Union Royale Belge des Sociétés de Football Association ASBL v Jean-Marc Bosman* i European Court of Justice (ECJ) i 1995 (heretter kalt Bosmandommen) ble det klart at klubbens rettigheter på spillerne opphører når den personlige avtalen mellom klubb og spiller utløper. Det betyr at klubber som ønsker å tjene penger på spilleroverganger, må gjøre det mens det gjenstår en viss tid av kontrakten. Hvis ikke vil den kjøpende klubben kunne sikre seg en personlig avtale med spilleren uten overgangskompensasjon. Tidligere var spillerne bundet til en klubb på ubestemt tid. Selv om spillerens kontrakt løp ut var det opp til klubben å frigjøre spilleren for registrering for en ny klubb (se 4.2.1).

Dommen var et skille i fotballen på mange måter. Overgangssystemet ble revolusjonert og maktskiftet vippet tydelig i favør av spillernes rettigheter. Tidligere hadde klubbene hatt så stor makt at spillernes yrkesutøvelse var priggitt klubbens forgodtbefinnende. Ved at spilleren uansett ikke kunne innvilges en overgang uten klubbens velsignelse, hadde spillere også et betydelig press på seg for å undertegne ny kontrakt dersom klubben ønsket å beholde spilleren. UEFA og fotballklubbene på sin side var opptatt av å bevare overgangssystemet som et incentiv til talentutvikling særlig for de mindre mektige fotballklubbene. Å utvikle talenter er en måte å konkurrere på for små klubber som ikke har færre inntektsmuligheter enn de store når det kommer til billettinntekter, sponsoravtaler, medieavtaler og lignende.³ UEFA fryktet at hele overgangsmarkedet ville bryte sammen dersom spillere kunne gå gratis ved kontraktens utløp, og fryktet at klubber ikke lenger ville ta kostnaden og risikoen med å utvikle talenter dersom spillerne kunne benytte seg av frie overganger.

Til dette svarte dommen at spillerens rett til yrkesutøvelse måtte gå først. Det ble ansett som urimelig å forhindre en spiller i å bytte arbeidsgiver innenfor sin bransje, når den tidsbestemte arbeidsavtalen er utløpt. Det medførte et pressmiddel som tilsvarte et de

³ Case C 415/93 *Bosman*, avsnitt 105

facto yrkesforbud, selv for en spiller som klubben ikke var interessert i å tilby ny kontrakt. Retten var ikke uforstående til argumentet om å sikre mindre klubbers eksistens. Men det daværende overgangssystemet ble ansett som et uegnet middel til å oppnå målet, ettersom det undertrykte spillernes frihet i for stor grad.⁴

3.1 Ettervirkninger av Bosmandommen

FIFA fryktet at Bosmandommen ville kunne få enda mer dramatisk effekt på sikt. Overgangssystemet hadde blitt kraftig forandret, men det var fortsatt et betydelig marked for fotballoverganger. Allerede i 1996 ble det satt en ny verdensrekord i overgangssum, da Alan Shearer gikk fra Blackburn Rovers til Newcastle United for 15 millioner pund. Rekorden ble slått tre ganger fram mot årtusenskiftet. Til tross for at markedet tydeligvis fortsatt hadde tro på systemet, var FIFA og mange av klubbene bekymret for at hele overgangssystemet kunne ryke. Ved at fotballens adgang til selvdømme ble redusert, var døren åpnet for at stadig flere arbeidskonflikter mellom klubber og spillere kunne havne i de ordinære domstolene. Man var redd for at spillere skulle gå til angrep på avtalenes uoppsigelighet, og kreve retten til å kunne bytte arbeidsplass på linje med andre arbeidstakere, på relativt kort varsel.

Det utviklet seg derfor et behov for et nytt overgangssystem. Det nye overgangssystemet skulle være designet for å ivareta de nye realitetene i fotballen og forholde seg til verden etter Bosmandommen. Man ønsket fortsatt å ha enhetlige overgangsregler verden over. Med den dominerende posisjonen den europeiske fotballen har i verden samt UEFAs sterke innflytelse i FIFA, var det heller ikke overraskende at den europeiske realiteten ble retningsgivende i forhold til et nytt regelverk. FIFAs regelverk måtte derfor forholde seg til EU. Samtidig ville FIFA beholde elementer i det nye regelverket som beskyttet klubbenes interesser. Derfor ble det nye overgangssystemet utviklet i dialog med EU-kommisjonen for å sikre at det nye overgangsreglementet skulle være i overensstemmelse med EU-rett og prinsippene fra Bosmandommen. Det nye overgangssystemet ble vedtatt 15. desember 2002.

⁴ Case C 415/93 Bosman, avsnitt 106

4 Fotballens regler

4.1 FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players (FIFARSTP)

En av forutsetningene for at praksisen med overgangssummer skal kunne eksistere, er at kontraktene til spillerne gir en meget begrenset adgang til oppsigelse før kontraktsutløp. Det er av sentral betydning for FIFA at disse reglene harmoniserer internasjonalt. En så begrenset oppsigelsesadgang ville ikke vært mulig å få til på verdensbasis dersom spillerne skulle ansettes etter alminnelige kriterier.

Det internasjonale reglementet for overganger finnes i FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players, heretter kalt FIFARSTP. Disse reglene gjelder i sin helhet ved alle internasjonale overganger mellom klubber, jf. artikkel 1, avsnitt 1. Internasjonale overganger er definert som overganger mellom klubber av forskjellige nasjonale forbund. For overganger mellom klubber tilhørende samme nasjonale forbund utformes egne nasjonale regelverk. I Norge er det NFF som har ansvaret for dette. Hvert enkelt nasjonalt regelverk utformes i tråd med landenes egne lover, men må også godkjennes av FIFA og være i overensstemmelse med FIFARSTPs regler, jf. artikkel 1, avsnitt 2 og 3. En rekke bestemmelser fra FIFARSTP må inntas uten endringer i hvert nasjonalt overgangsreglement, nærmere presisert i artikkel 1 nr. 3 bokstav a.

4.2 NFFs regler

Ved overganger mellom klubber i Norge, gjelder NFFs overgangsreglement, heretter kalt NFFOR. Reglene er i hovedsak en inkorporering av regelverket fra FIFARSTP.

4.2.1 Spillerregistrering

For at en klubb skal være berettiget til å kunne benytte en spiller i en offisiell kamp, må spilleren være registrert i forbundet eller kretsen som står for arrangementet av klubbens kamper, jf. NFFOR § 1-1 første ledd. En spiller kan bare være registrert for én

klubb av gangen. Dette kan beskrives som spillerens lisens til å spille organisert fotball; en uregistrert spiller har ingen spilletillatelse. Bestemmelsen er en pliktmessig inkorporering av FIFARSTP artikkel 5.

4.2.2 Varighet på avtalene

Avtalene må ha en varighet på minimum en kampsesong (01.01 - 31.12 samme år), eller til utløpet av kampsesongen (31.12), hvis avtalen begynner i en pågående sesong. For spillere under 18 år kan avtalene ha maksimalt tre års varighet, mens spillere over 18 år kan skrive avtale for maksimalt fem år. Fast ansettelse er altså ikke en mulighet for profesjonelle fotballspillere.

4.2.3 Hva definerer en profesjonell fotballspiller?

Fotballspillere over 15 år er grovt inndelt i to kategorier som bestemmer spillerens status: Amatør eller profesjonell. NFFOR § 2-1 definerer en spiller som profesjonell dersom spilleren er over 15 år og "mottar godtgjørelse" utover kostnadsrefusjon, reiseutgifter, spilleutstyr eller obligatorisk forsikring. Bare en spiller som ikke mottar godtgjørelse utover dette vil ha status som amatør. En profesjonell spiller må ha skriftlig kontrakt med klubben, jf. § 2-1 fjerde ledd. Regelen gjenspeiler definisjonen fra FIFARSTP artikkel 2, men har en mer utfyllende presisering av hva som skal regnes som godtgjørelse utover pådratte utgifter.

Det stilles ikke krav om fotball som fulltidsbeskjeftigelse for at spilleren skal ha status som profesjonell. Spillerens status er viktig fordi den har avgjørende betydning for spillerens tilknytning til klubben. En spiller må nødvendigvis ha profesjonell status for at det skal foreligge et arbeidsgiver/arbeidstaker-forhold.

4.2.4 Klubblisens

Profesjonell drift av klubbene er mest utbredt på de to høyeste nivåene for menn, i hvert fall når det gjelder heltidsspillere. Det er her inntektene for klubbene er klart størst. For klubber i to øverste divisjoner for menn, og den øverste for kvinner, kreves det at klubbene innehar klubblisens etter klubblisensreglementet, jf. NFFL § 8-8.

Klubblisensreglementets § 1-2 foreskriver at samtlige klubber må være medlem av NFF, og ha vært det «sammenhengende i minimum tre år» eller ha sitt utspring i en tilsvarende rettsforgjenger. Det sikrer at klubbene deltar på sportslig grunnlag og meritter, gjennom kvalifisering i divisjonssystemet med opp- og nedrykk. Det er derfor ikke mulig å grunnlegge en klubb, og deretter kjøpe plassen til en annen klubb for å delta i høyere divisjoner.

Lisenskriteriene som gjelder til enhver tid fastsettes av forbundsstyret i NFF, jf. klubblisensreglementet § 1-3 første ledd. Kriteriene er delt opp i forskjellige seksjoner for krav til det sportslige, infrastruktur, personalrelaterte og administrative hensyn, lov- og reglement og økonomisk styring. Det er utformet forskjellige sett med lisenskriterier. Fordi det er klart flest penger i omløp i mennenes to øverste divisjoner, er lisenskriteriene her langt strengere enn de som gjelder for kvinnes øverste divisjon. Det er i det følgende disse kriteriene som blir omtalt her, ettersom det kun er i mennenes to øverste divisjoner det er krav om profesjonelle spillere.

For å sørge for at fotballen skal holde et høyest mulig nivå i mennenes 0. og 1. divisjon, er det bestemt at alle klubbene skal ha et minimumsantall spillere på profesjonelle kontrakter: For 0. divisjon er kravet 20 spillere, for 1. divisjon er det 18. Alle spillere som skal delta gjennom hele sesongen, må være på profesjonelle kontrakter.

4.2.5 NFFs standardkontrakt

I utgangspunktet er det avtalefrihet ved inngåelse av arbeidsavtaler innenfor rammene aml oppstiller. Aktørene i fotballen må forholde seg til en langt snevrere norm gjennom NFFs standardkontrakt for fotballspillere (heretter kalt standardkontrakten). Det er de bundet til gjennom NFFOR § 3-1 bokstav a. Standardkontrakten må inntas i sin helhet i den personlige avtalen mellom klubb og spiller. Det er ikke adgang til å gjøre endringer i kontraktens hoveddel som omfatter de «alminnelige bestemmelser». Heller ikke kontraktens vedlegg 1, som oppgir unntakene fra avtalens utgangspunkt om uoppsigelighet i avtaletiden, kan endres.

Det eneste som kan forhandles i standardkontrakten er stillingens størrelse, størrelsen på fastlønn og eventuelle bonuser spilleren kan oppnå. Partene forplikter seg i siste vedlegg til avtalen overfor NFF til ikke å avtale ytterligere vilkår i tillegg til kontrakten. Brudd på dette påbudet kan sanksjoneres etter NFFs straffebestemmelser og sanksjonsreglement jf. NFFL.

Standardkontrakten som skal brukes ved nye avtaleinngåelser er på nåværende tidspunkt versjonen av april 2008. Standardkontraktens vedlegg 1 inneholder oppsigelsesvilkårene fra arbeidsavtalen, jf. avtalens punkt 1. og punkt 11 b. Vilkårene er ufravikelige. Det er delt opp i fire forskjellige hovedtyper av kategorier: Klubbens oppsigelsesrett, klubbens rett til avskjedigelse med øyeblikkelig virkning, spillerens rett til oppsigelse, og en generell henvisning til oppsigelse etter gjeldende overgangsreglement. Til slutt følger et punkt om prosedyre ved tvister.

4.3 Selvdømme og voldgift

NFFL har viet kapittel 13 til alternativ tvisteløsning. I innledningen slås det fast at konflikter søkes løst «innen organisasjonen». Det skilles mellom tre forskjellige kategorier av saker: Straffesaker ved brudd på idrettens regelverk, sanksjonssaker ved brudd på kamp- og konkurranseregler og avtaletvister.

Sanksjons- og straffesaker er lagt til doms- og sanksjonsutvalget, jf. NFF lov § 13-1 (2) og (3).

.

4.3.1 Fotballens voldgiftsordning

NFF har opprettet en voldgiftsrett med fotballens voldgiftsordning. Voldgiftsordningen skal benyttes ved «tvister om avtaler innen organisasjonen» og «tvister om gyldighet og forståelse av vedtak og beslutninger fattet av klubb, krets eller forbundets organer for øvrig, i den utstrekning det etter norsk rett er adgang til domstolsbehandling.» jf. NFF lov § 13-1 fjerde ledd.

Twister om avtaler skal søkes løst ved voldgift, i fotballens voldgiftsordning, jf. § 13-1 fjerde og femte ledd. Idrettens tradisjon for og ønske om selvdømme kommer tydelig fram også i bestemmelsen om voldgift, med en klar oppfordring til at partene velger voldgiftsløsningen framfor offentlige domstoler. Avgjørelser i Fotballens voldgiftsordning kan ikke påankes, jf. NFFL § 13-13. Det er eksplisitt nevnt at forbundsstyret skal ta initiativ til voldgiftsløsning. Dette gjelder også i saker der loven ikke tillater forhåndsavtale. Forhåndsavtale om voldgift i oppsigelsessaker er ikke bindende for arbeidstakere, jf. aml § 1-9.

4.3.2 Court of Arbitration for Sport

Idretten har ønsket en harmonisering av idrettens særegne juridiske problemstillinger, og samlet seg rundt et felles voldgiftsorgan for idrettslige tvister i Court of Arbitration for Sport (CAS). CAS har elementer av en vanlig domstol over seg, og fremstår som en hybrid av en typisk voldgiftsdomstol og en vanlig domstol. CAS søker å oppnå en enhetlig rettspraksis, og dommene blir publisert. NFF er som FIFA-medlem forpliktet til å anerkjenne CAS som øverste instans for idrettslige tvister, jf. FIFA Statutes artikkel 10 nr. 4 bokstav c. For oppsigelsessaker i norsk fotball vil avgjørelser fattet i CAS først og fremst ha indirekte betydning i saker der spillere blir dømt i CAS for brudd på dopingbestemmelsene. Spillere som er dømt for brudd på dopingbestemmelser kan avskjediges av klubben, se 5.4.3.

4.4 Overenskomsten

Mange profesjonelle fotballspillere i Norge er organisert gjennom Norske Idrettsutøveres Sentralorganisasjon (NISO). Fagforbundet er tilsluttet Landorganisasjonen i Norge (LO) og fører forhandlinger om tariffavtaler og andre arbeidstakerinteresser på vegne av spillerne.

Den gjeldende tariffavtalen ble til etter tarifforhandlingene våren 2011 mellom NISO og klubbenes interesseorganisasjon NHO Idrett, som også gjaldt de organiserte spillerne og klubbene i håndball og ishockey. Etter brudd i forhandlingene og en kortvarig streik fra

20.-22. mai, kom partene til enighet om ny tariffavtale som gjelder fram til 30. april 2014, den såkalte «Fotball- håndball- og ishockeyoverenskomsten».

4.5 Harmoniseringsutfordringen

I mange tilfeller vil svaret være at klubbene må forholde seg til to sett med lovnormer. Aml må gå foran så langt den er deklarasjonsregler. Idrettens regler forholder seg til loven som avtaler klubbene aksepterer ved medlemskap i forbund.⁵ Ettersom avtaler gjerne kan være innskrenkende fra amls regler kan det godt tenkes situasjoner der klubben handler i strid med NFFs regler, selv om handlingen er tillatt etter aml. Et eksempel er hvis klubb og spiller avtaler vilkår i arbeidskontrakten som går ut over det som kontrakten og NFFOR tillater. Selv om det kan være adgang til det etter aml vil klubben kunne møte sanksjoner fra NFFs side.

I Notoddendommen ble det diskutert hvilken del av standardavtalen som hørte inn under alminnelige domstoler og hvilke som skal behandles i Fotballens voldgiftsrett, jf. standardavtalens egne prosedyreregler. Høyesteretts tolkning tydet på at retten anser Fotballens voldgiftsordning som mest egnet til å dømme i fotballfaglige saker, men ikke i saker ut over det fotballfaglige feltet. En så snever bruk av Fotballens voldgiftsordning virker det ikke som NFF har sett for seg. Ettersom samtlige tvister om avtaler i organisasjonen er henvist til voldgiften jf. NFFL § 13-1, vil kompetansen til Fotballens voldgiftsordning måtte favne bredere enn bare ren idrettskompetanse.

⁵ Woxholt side 76

5 Klubbens adgang til oppsigelse av fotballspillere

Den første problemstillingen klubbene møter er om det i det hele tatt er anledning til oppsigelse av midlertidig ansatte i kontraktstiden. Notoddendommen konstaterte innledningsvis at det som hovedregel ikke er oppsigelsesadgang ved midlertidige ansettelser, jf. aml § 14-9 femte ledd. Dersom de alminnelige oppsigelsesreglene skal gjelde, må dette følge av arbeidsavtalen. Retten støttet seg på forarbeider og litteraturen til henholdsvis *Friberg* og *Fougner og Holo* ved denne begrunnelsen.⁶

Klubbens oppsigelsesadgang vil ta utgangspunkt i den arbeidsavtalen de er forpliktet til å bruke, som er standardkontrakten. Standardkontraktens vedlegg 1 utgjør en fullstendig oppstilling av de forskjellige oppsigelsesgrunnlagene, og utgjør unntaket fra utgangspunktet om uoppsigelige arbeidsavtaler. Det er derfor naturlig å vurdere oppsigelsesadgangen punkt for punkt etter hva som følger av kontrakten, i samme rekkefølge som kontraktens struktur. Spillernes oppsigelsesadgang vil også delvis bli behandlet for å få fram balansen mellom partene.

I Notoddendommen ble flere viktige problemstillinger belyst. For det første om spillere skal kunne sies opp etter de ordinære oppsigelsesreglene i aml. For det andre om spillere kan sies opp som følge av økonomi, herunder de ulike vurderinger om hvilke gyldighetskriterier som skulle legges til grunn for å vurdere oppsigelse grunnet klubbens økonomiske forhold.

Saken dreide seg om to profesjonelle fotballspillere som hadde blitt oppsagt av sin arbeidsgiver, Notodden fotballklubb (NFK), på grunn av klubbens dårlige økonomi. Begrunnelsen for oppsigelsen var at NFK hadde dårlig økonomi, som følge av nedrykk og tap av sponsorinntekter. Spørsmålene dreide seg om kontrakten åpnet for at en klubb kunne si opp spillere etter amls alminnelige oppsigelsesregler med saklighetsvurdering

⁶ Rt-2012-168, avsnitt 48-51, jf. *Fougner og Holo*, s. 664

etter aml § 15-7, eller om oppsigelse på økonomisk grunnlag måtte vurderes etter kontrakten selv. Retten var delt på dette punktet, og dommen ble avsagt under dissens 3-2. Flertallet mente at avtalens egen bestemmelse om oppsigelse på økonomisk grunnlag måtte gå foran den del av avtalen som kunne åpne for at amls alminnelige regler kom til anvendelse. Det tilsa en strengere norm for arbeidsgiver enn saklighetskravet i aml § 15-7. Mindretallet mente at avtalen åpnet for en anvendelse av alminnelige oppsigelsesregler, men at saklighetsvurderingen i aml § 15-7 måtte gjøres på bakgrunn av kontraktens ordlyd. Samtlige dommere var imidlertid enige om at oppsigelsene var uberettigede.

Dommen var den første oppsigelsessaken i fotballen som ble behandlet i Høyesterett, og vil med all sannsynlighet ha store virkninger i ettertid, ved at oppsigelsesvilkårene i standardkontrakten skal gjennom en grundig revidering. Hovedspørsmålet som Notoddendommen tok opp var nedbemanning grunnet i økonomiske forhold. Etter min mening er dette det mest interessante oppsigelsesgrunnlaget for klubbene, og for denne oppgaven. De andre oppsigelsesgrunnene for klubbene dreier seg om forhold på arbeidstakers side, og vurderingene ligner mer på vanlig arbeidsrett.

Det er antagelig her vurderingene i oppsigelsesadgangen skiller seg mest fra alminnelig arbeidsrett, sammenlignet med de andre oppsigelsesgrunnlagene i standardkontrakten. Nedbemanningsspørsmålet er noe som med stor sannsynlighet vil kunne dukke opp oftere, ettersom klubbenes økonomiske situasjon blir vanskeligere. Særlig dersom samarbeidsselskapene ikke lenger kan oppfylle sine forpliktelser vil klubbene kunne få stort behov for nedbemanning, hvis alternativet er å betale for spillerlønninger det ikke er grunnlag for i foreningskassen.

5.1 Nedbemanning

5.1.1 Gjelder saklighetsnormen i amls § 15-7?

Den vanskelige økonomiske situasjonen mange klubber til tider opplever tilsier et behov for å kunne nedbemanne i dårlige tider. For klubbene reiser det først spørsmålet om spillere skal kunne sies opp etter de ordinære oppsigelsesreglene i amls § 15-7.

Etter aml § 15-7 må en oppsigelse være «saklig begrunnet» i virksomhetens forhold jf. første ledd, og det skal «foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker» jf. andre ledd.

I Notoddendommen gjorde NFK gjeldende som rettslig grunnlag at standardavtalens punkt D gir adgang til oppsigelse i henhold til det «til enhver tid gjeldende overgangsreglement». I NFFOR § 14-2.1 siste punktum, gis klubbene anledning til å si opp kontrakter dersom «saklig grunn i henhold til amls bestemmelser» foreligger. Dersom klubbene kan velge å gå veien om NFFOR til aml, er problemstillingen om den økonomiske situasjonen utgjør saklig oppsigelsesgrunn etter aml § 15-7.

Flertallet avviste oppsigelse på dette grunnlaget og så bort fra ordlyden i punkt D. Det ville ikke bare utgjøre et unntak fra utgangspunktet om uoppsigelighet, men også gå tvert imot avtaleverket som helhet, dersom ordlyden i dette ene avtalepunktet skulle åpne for oppsigelser etter amls regler. Konsekvensen av å følge ordlyden i punkt D, sammenholdt med en slik forståelse av NFFOR, ville da bli at de øvrige oppsigelsesvilkårene i avtalen ville miste sin betydning. Utgangspunktet i avtalen måtte nettopp være uoppsigelighet og unntakene kan ikke være ment å favne videre enn det som følger av avtalen selv. Når avtalen da har en eksplisitt bestemmelse om oppsigelse med tilknytning til klubbens økonomi i punkt A nr. 1, må det dermed følge at oppsigelse på dette grunnlaget kun kan behandles etter denne bestemmelsens kriterier.⁷

Denne forståelsen var mindretallet uenig i og mente at ordlyden i punkt D ikke kunne settes til side, fordi avtalepartene må kunne ha tillit til ordlyden i avtalen. Ettersom NFFOR som punkt D viser til kan endres, er det ikke gitt at NFFOR skal gi adgang til oppsigelse etter amls regler, og dermed gå på tvers av resten av avtalen. Uansett ville avtalens øvrige oppsigelsesgrunner være momenter i en vurdering av amls saklighetskrav.⁸

⁷ Rt-2012-168 avsnitt 57

⁸ Rt-2012-168, avsnitt 96-98

Videre ble det lagt vekt på reglene for tvisteløsning ved oppsigelser, i standardkontraktens vedlegg 1. De konkrete oppsigelsesgrunnlagene som vedlegget oppstiller i punkt A («klubbens rett til å si opp spilleren»), B («klubbens rett til å avskjedige spilleren») og C («spillernes adgang til å si opp avtalen») faller etter vedleggets regel om tvisteløsning inn ”under arbeidsmiljølovens bestemmelser.” Dette ble tolket i den retning at amls prosedyreregler skulle gjelde, og dermed at tvister vedrørende oppsigelser på disse grunnlagene skal behandles ved domstolene. Tvister om oppsigelse etter punkt D, altså oppsigelser i henhold til NFFOR, skal behandles av Fotballens Voldgiftsordning. Selv om spillere ikke er bundet til voldgift gjennom forhåndsavtale, oppfattet flertallet dette skillet i prosedyreregler slik at tvister tilknyttet overgangsbestemmelsene kan ha et sterkere behov for fotballfaglig kompetanse, og derfor egner seg bedre for voldgift. Med denne tolkningen snevres voldgift inn til å gjelde de oppsigelsesgrunner som har med det sportslige å gjøre, og utelater tvister om andre typer avtaler. De tvister som ikke hører under den fotballfaglige kompetansen, vil dermed måtte løses av domstolene. Økonomi som oppsigelsesgrunn vil være uegnet for voldgift, derfor skal heller ikke tvister om oppsigelse på dette grunnlaget løses gjennom NFFORs regler. Dermed er det likevel ikke sagt at tvister om oppsigelse etter overgangsreglene er begrenset til voldgift, ettersom en forhåndsavtale om voldgift ikke er bindende for arbeidstakere, jf. aml § 1-9.

Hvor konsekvent gjennomtenkt denne tankegangen har vært ved utforming av standardkontrakten, kan det likevel stilles spørsmål ved. I så fall ville det jo også vært et naturlig motstykke at alle tvister om oppsigelse på sportslig grunnlag ble henvist til Fotballens Voldgiftsordning. Men under punktene som etter rettens tolkning er henvist til domstolene, faller jo også punkt A nr. 2. Der heter det at en spiller kan sies opp med én måneds varsel dersom denne «ikke opprettholder det sportslige nivå som arbeidsavtalen forutsetter». Ser man på reglene om voldgift i NFFL, er det liten tvil om at Fotballens voldgiftsordning er en ønsket løsning for alle tvister om avtaler mellom klubber og spillere.

Konklusjonen er likevel klar her: Vurderingen av nedbemanning må skje etter standardkontraktens regler om dårlig økonomi i vedlegg 1 punkt a nr. 1, og ikke etter amls regler.

5.1.2 Hvor stor må den økonomiske svikten i klubbens økonomi være?

Den avtalefestede retten for klubbene til å si opp spillere som følge av dårlig økonomi følger av standardkontraktens vedlegg 1 punkt A nr. 1. Det er imidlertid en langt snevrere oppsigelsesadgang enn den arbeidsgivere har etter aml § 15-7. Amls § 15-7 (1) krever at oppsigelser skal være «saklig begrunnet i virksomhetens (...) forhold». Økonomiske vanskeligheter utgjør selve kjernen i hva som anses for å være saklige oppsigelser. I alle tilfeller skal det gjøres en interesseavveining mellom arbeidsgivers fordeler mot arbeidstakers ulemper ved å bli sagt opp, jf. § 15-7 annet ledd.

Standardkontraktens vilkår for klubbens rett til å si opp spillere, er ikke bare at svikten i økonomien er «vesentlig», men også at økonomien er svekket «i forhold til realistisk oppsatt budsjett». Det er altså to overordnede problemstillinger for klubbene: Hva som ligger i vesentlig svikt i økonomien, og hva innholdet må være i et realistisk oppsatt budsjett.

Det er enklest å si noe generelt om vesentlig bortfall av inntekter fordi det her vil være mulig for retten å fastslå en objektiv standard for hva som utgjør et vesentlig bortfall som kan gjelde generelt. Begrunnelsen i svak økonomi blir det ellers i arbeidsretten sjelden stilt spørsmål ved i nedbemanningssaker, og det er heller utvelgelsen av arbeidstakere det strides om. Rasjonaliseringshensyn etter aml trenger i utgangspunktet bare å dokumentere at rasjonaliseringen gir en gevinst. En svikt i økonomien og utsikter til underskudd vil ytterligere styrke argumentet om rasjonaliseringsbehov, men er ikke et krav i seg selv, jf. Fougner og Holo⁹.

Fordi arbeidsretten ellers ikke opererer med et slikt krav, foreligger ingen klar rettslig standard i form av en nedre grense for hva som utgjør et vesentlig underskudd. I Notoddendommen fastslo retten at den dokumenterte endringen i økonomien til NFK utvilsomt var vesentlig, med nær halverte driftsinntekter. Det kan derfor antas at den nedre grensen vil ligge godt under dette.

⁹ Fougner og Holo side 803

5.1.3 Realistisk oppsatt budsjett

Det subjektive ansvaret klubbene har som arbeidsgivere er derimot lagt høyere med ordlyden «realistisk oppsatt budsjett». Denne ordlyden var ikke med i tidligere versjoner av standardkontrakten, men kom til rundt årtusenskiftet. Bakgrunnen var nettopp at NFF hadde sett en mangel på økonomisk styring i klubbene, og at mange budsjetterte med fremtidige inntekter ut over det man kunne forvente, basert på overdreven optimisme om sportslige fremganger og generell vekst i markedet i fremtiden.¹⁰

Det er utvilsomt at nedrykk har stor betydning for inntektene til en fotballklubb. Langsiktig budsjettering er derfor en stor utfordring, ettersom sportslige resultater er uforutsigbare. Problemstillingen er om sviktende økonomi som følge av nedrykk gir oppsigelsesgrunn.

Opprykk og nedrykk mellom divisjonene er noe som skjer i hver eneste sesong, og det vil alltid være en teoretisk mulighet for nedrykk. Retten var klar på at nedrykk i seg selv ikke kan være oppsigelsesgrunn, nettopp fordi muligheten må være tydelig for klubben. Det er klubbens risiko om man taper inntekter som følge av nedrykk. Alle klubber vil derfor være nødt til å budsjettere slik at de tar høyde for nedrykk, for å være innenfor rammene av «realistisk oppsatt budsjett». Dersom nedrykk skulle gi oppsigelsesadgang måtte det være bestemt i arbeidsavtalen mellom klubb og spiller.

Spørsmålet er om det er mulig for klubbene å avtale noe slikt. Ettersom NFFOR § 3-1 bokstav a krever at standardkontrakten benyttes, er avtalefriheten mellom klubb og spiller meget begrenset. Per i dag gir ikke standardkontrakten rom for å avtale oppsigelsesadgang ved nedrykk. Det er likevel ikke utenkelig at en klubb og spiller kunne avtale slike vilkår seg imellom, i en tilleggsavtale. En slik avtale vil imidlertid ikke få godkjenning av NFF, og er gjenstand for sportslige og økonomiske sanksjoner etter NFFs sanksjonsreglement, jf. vedlegg 3 i standardkontrakten. Men for en domstol kan det ikke sies sikkert at en slik avtale vil være ugyldig, selv om den mangler godkjenning av NFF. I utgangspunktet må det antas at avtalefriheten gjelder.

¹⁰ Rt-2012-168, avsnitt 67

Konklusjonen er derfor at det ville være mulig for klubbene å avtale oppsigelse på grunn av nedrykk, men at klubbene sannsynligvis vil unngå det fordi risikoen for sanksjoner fra NFF er for stor.

Spørsmålet er da om ikke klubbene må budsjettere for flere enn ett år av gangen, der de tar høyde for spillerkontrakter med lengre varighet enn én sesong. Problemstillingen er om klubben må ha dekning for lønnskostnadene for hele avtaleperioden med hver enkelt spiller på tidspunktet for kontraktsinngåelse.

Retten fant at ivaretagelse av langsiktig, realistisk økonomisk tankegang, var det bærende hensyn i kravet om realistisk oppsatt budsjett. Fra spillernes side ble det anført at den økonomiske svikten oppsigelser begrunnes i, må være så umiddelbar at den kommer etter at årsbudsjettet er satt opp. Dette fant ikke retten rimelig, ettersom det ville frata klubbene muligheten til å ta grep om økonomien selv hvis den skulle få forvarsler om vanskelige tider. Det avgjørende er om forventningen til inntekter har vært realistisk.

Det harmonerer også med formålet om mer ansvarlig økonomisk styring i klubbene. Det ville gi lite mening om en klubb utelukkes fra å ta slike grep, og ikke kan legge om budsjettene dersom de økonomiske realitetene forandrer seg til det verre. I et slikt scenario ville det tvert imot være uansvarlig ikke å stramme inn. Man må vurdere, er om utgangspunktet var en feilvurdering og urealistisk; og om klubben fra starten av burde budsjettert med sviktende inntekter. Dommen slo fast at det å basere seg på forventninger om framtidige inntekter fra sponsormidler som ikke er avtalefestet, ikke oppfyller kravet om realisme i budsjett.

Konklusjonen er at klubben ikke vil kunne nedbemanne med grunnlag i dårlig økonomi, dersom den ikke kan påvise at å ha hatt realistiske forventninger om å kunne innfri kontraktsforpliktelsene for hele kontraktsperioden. En forverring av økonomien som skal gi adgang til nedbemanning må være av en art som klubben vanskelig har kunnet forutse ved avtaleinngåelse.

5.2 Oppsigelse på sportslig grunnlag

Klubben kan si opp spilleren med én måneds varsel dersom spilleren ikke holder det sportslige nivået som arbeidsavtalen forutsetter. Problemstillingen er hva som ligger i avtalens forutsetning, jf. vedlegg 1 punkt A nr. 2.

Klubben vil støte på store bevisutfordringer ved en oppsigelse på dette grunnlaget. Dette vilkåret går på sportslige kvalifikasjoner. Arbeidsavtalen i seg selv sier intet om de sportslige kvalifikasjonene en spiller skal ha. Å si opp en spiller på sportslig grunnlag, har heller ingen dekning i FIFARSTP. FIFARSTP og NFFOR gir bare spillerne ensidig mulighet til oppsigelse på sportslig grunnlag (mer om dette i 5.6.1). Det er derfor vanskelig å finne noen hjelp til å definere hva kravet innebærer. Avtalen krever som utgangspunkt at spilleren skal stille til treninger, kamper og markedsarbeid i arbeidstiden, samt eventuelle andre utenomsportslige forpliktelser etter avtale, jf. punkt 2 og punkt 4 i standardkontrakten. Et rent mislighold av disse forpliktelsene er enklere å dokumentere og er oppsigelsesgrunnlag i seg selv.

Det sportslige prestasjonsnivået er det langt vanskeligere å vurdere objektivt. Det vil alltid være en risiko for at en spiller ikke lever opp til de sportslige forventningene. Lønnsnivået til spilleren vil kunne gjenspeile hva man forventer av sportslige prestasjoner, men det er i seg selv ikke avgjørende. Spilleren vil være forpliktet til å delta på de treninger og kamper klubben setter opp, og på den måten holde fysisk form og sportslig prestasjonsevne på et høyt nivå så lenge spilleren ikke er skadet. Det kan kanskje tenkes en situasjon der spilleren oppfyller disse forpliktelsene, men har en livsstil som gjør det umulig å holde et høyt sportslig nivå. Imidlertid vil også dette gjerne være regulert av klubbenes vedtatte disiplinærbestemmelser, som skal være vedlagt kontrakten. Det er derfor vanskelig å se hvordan en spiller som ellers overholder alle deler av avtalen, skal kunne sies opp på dette grunnlaget.

NISO har ønsket å få klarhet i definisjonen, sist gjennom kravene i forhandlingene om den gjeldende fotballoverenskomsten våren 2011¹¹. Partene kom ikke fram til noen endelig definisjon, men anmodet NFF om å revidere standardkontrakten og søke klarhet

¹¹ NISO (2011)

i dette oppsigelsesvilkåret gjennom en gjennomgang av vilkårene av partene i fellesskap¹².

Om en ser hen til amls alminnelige regler, må det normalt ligge under arbeidsgivers undersøkelsesplikt å vurdere om spilleren er skikket for stillingen. Under forutsetning av at klubben ikke har blitt lurt med falske opplysninger om spilleren, må arbeidsgiver ta risikoen for hvem som blir tilbudt ansettelse.¹³

5.3 Mislighold av arbeidsavtalen

Dersom spilleren ikke overholder sine arbeidsforpliktelser, er det også naturlig at klubben skal kunne si opp avtalen. Det følger både av vanlig avtalerett og arbeidsrett at en kontraktspart må kunne ha en adgang til å reagere mot mislighold på kontrahentens side, og klubbene har en slik mulighet i vedlegg 1 punkt A nr. 3.

Det er to vilkår for at en klubb skal kunne gå til oppsigelse på dette grunnlaget. Spilleren må for det første ha misligholdt sine forpliktelser, og forholdet må ha vedvart etter å ha blitt «påtalt skriftlig» av klubben. Problemstillingen er for det første hva som ligger i skriftlig påtale, og for det andre hva som inngår i spillerens forpliktelser.

Det fremgår ikke tydelig av bestemmelsen om skriftlig påtale må inkludere en advarsel om oppsigelse. Her må en se til amls regler, og saklighetskravet ved oppsigelse grunnet «arbeidstakers forhold» i § 15-7 første ledd. Lovens alminnelige regler har ikke noe krav om at det må gis noe forvarsel om oppsigelse. Det er derimot en klar faktor i retning av at oppsigelsen er saklig begrunnet, hvis varsel foreligger. Ifølge *Fanebust* må en «advarsel» inneholde en beskrivelse om konsekvens, dersom den ikke følges.¹⁴ Ettersom begrepet «advarsel» ikke brukes, kan det sannsynligvis ikke kreves at et skriftlig påbud må opplyse om muligheten for oppsigelse. Andre skjerpene momenter er om handlingen er overveid i motsetning til en ren impulshandling. Om det handles i

¹²NISO/NHO (2011)

¹³ Fanebust side 216

¹⁴ Fanebust side 247

strid med uttrykkelig pålegg, må det antas at handlingen er overveid. At avtalebruddet gjentas, er i seg selv også et moment som taler for at oppsigelse er saklig.¹⁵ Ettersom kontrakten eksplisitt henvender seg til gjentatte tilfeller, vil gjentakelsesmomentet alltid være der. Skriftlighetskravet sørger ikke bare for at spilleren vil ha en ekstra sterk oppfordring til å rette seg etter påbudet fra klubben, men gir også dokumentasjon på hva som har skjedd. Spilleren må likevel ha en adgang til å komme med sine innvendinger mot påståtte mislighold av arbeidsavtalen. Om partene er uenige om saksforholdet, vil det være urimelig om klubbens versjon uten videre skal legges til grunn. Et skriftlig påbud fra klubbens side, er samtidig en sterk oppfordring til spilleren om å svare. Passivitet fra spillerens side vil da trekke i retning av å legge klubbens påstand til grunn i vurderingen.

Oppsigelsesadgangen i denne kontraktsbestemmelsen er altså ganske strengt avgrenset, til det som etter alminnelig arbeidsrett ville være sterke grunner til oppsigelse. Spilleren skal gis flere sjanser, noe som må tale for at selve avtalebruddet ikke nødvendigvis trenger å være så grovt.

Innholdet i standardkontraktens alminnelige del vil måtte være utgangspunktet for hvilke forpliktelser spilleren har. Det helt sentrale her må være de kontraktsfestete arbeidsoppgavene til spilleren, jf. punkt 2 i standardkontrakten. Arbeidsoppgavene er beskrevet i tre kategorier som går på sportslige forpliktelser, markedsoppgaver og eventuelle andre oppgaver etter avtale.

5.3.1 Sportslige arbeidsoppgaver

For en profesjonell fotballspiller er det naturlig å gå ut fra at de sportslige oppgavene beskrevet i punkt 2 bokstav a, som gjelder deltakelse i trening og kamper, må være de viktigste. En spiller som ikke holder seg til disse forpliktelsene, og lar være å stille til treninger og kamper uten god begrunnelse, må anses å bryte kontrakten på alvorlig vis. Da må oppsigelsesterskelen være lav for klubben. Dette må også sees sammenholdt med at vesentlige brudd på avtalen gir adgang til direkte avskjed, noe jeg kommer tilbake til i 5.4.

¹⁵ Fanebust side 245

5.3.2 Markedsoppgaver

«Medvirkning til markedsoppgaver» som beskrevet i bokstav b, tilhører nok ikke kjernen i arbeidsoppgavene på samme måte som de sportslige aktivitetene. Like fullt kan dette være av stor viktighet for klubben. Dette vil typisk gjelde klubbens sponsoravtaler, som utgjør en vesentlig del av inntekten for klubbene. Spilleren plikter å stille seg til rådighet for klubben og dens avtalepartnere på forespørsel, men tiltakene skal «søkes gjennomført på dagtid» og «varsles så tidlig som mulig», jf. kontraktens punkt 4 om arbeidstid. Markedsoppgavene må også sees i sammenheng med kontraktens punkt 12 om markedsavtaler. Klubbene har «alle rettigheter til å inngå sponsor-, leverandør-, lisens-, reklame- og andre markedsavtaler», mens spillerne ikke har «anledning til å inngå egne sponsor-/markedsavtaler.» Klubben kan benytte «foto, levende bilder og signatur av spilleren» i slik sammenheng, etter drøftelse med spilleren. Spillerne er også forpliktet til å benytte utstyr og bekledning som klubben stiller til disposisjon, både i forbindelse med sportslige oppdrag og representasjonsoppdrag.

Dette har vært et omstridt tema. Spillernes fagforbund NISO har i lengre tid krevet at spillerne må kunne gjøre visse personlige avtaler. Særlig har de fremhevet at spillerne bør kunne velge fottøy selv, ettersom fotballskoene er spillernes viktigste arbeidsutstyr. I mange ligaer er dette vanlig. Hovedargumentet har gått på helsemessige årsaker, da spillere kan oppleve at sko fra klubbens utstyrsleverandør ikke passer den enkelte, og man frykter dermed belastningsskader som følge. NISO mener også at fritt valg av utstyr øker muligheten til å prestere sportslig. De mest attraktive spillerne vil også kunne tjene betydelige beløp på personlige utstyrsavtaler.

Motargumentet fra klubbenes side er at klubbene vil få inntektene fra utstyrsavtalene kraftig redusert. Ofte vil det også være innarbeidet klausuler i utstyrsavtalene som gjør at klubbene må betale bøter til leverandørene hvis en spiller bryter avtalen. Hvis det blir konkurranse fra andre leverandører om spillernes personlige avtaler om bruk av sko, hansker o.l., vil utstyrsavtalene med klubbene bli mindre verdt. Klubbene risikerer at de beste spillerne har egne avtaler med andre leverandører. Og de spillerne som skulle ha

personlig avtale med klubbens leverandør ville få inntekten direkte til seg selv, og på den måten konkurrere med egen arbeidsgiver. Spillerne hevder at draktene er den viktigste delen av utstyrsavtalen, og alle spillerne vil uansett bruke disse. Dermed gis klubbene fortsatt gode muligheter til inntekter fra utstyrsavtaler.

NISO har også fremsatt krav om at «personlige reklamekontrakter som ikke er i konflikt med klubbens eksisterende sponsorer» må godtas. Klubbens motargument var nokså likt argumentet mot personlige utstyrsavtaler; man anser sponsormarkedet i idretten for å være begrenset, og tror personlige avtaler for de beste spillerne vil gi mindre sponsorinntekter til klubbene totalt sett.

I «Fotball- håndball- og ishockeyoverenskomsten» var dette ett av forhandlingspunktene. NISO fikk ikke gjennomslag for personlige sponsor- og utstyrsavtaler, men fikk inn som et punkt under § 10 Tilrettelegging av det fysiske miljø at «standard utstyr ikke alltid er egnet for den enkelte utøver uten tilpasning. Arbeidsutstyret skal tilpasses den enkeltes fysiske forutsetninger, jf. AML § 4-4. Utøvere som kan dokumentere helsemessige ulemper ved bruk av standard utstyr, har rett til å få utstyret tilpasset innen rimelig tid.» I tillegg ble det avtalt at spillernes tillitsvalgte skal få uttale seg når klubbene inngår nye utstyrsavtaler.

Spillerne kan imidlertid reservere seg mot å delta i markedsføring som strider mot «spillerens etiske og moralske overbevisning.» Spørsmålet er hvor langt denne reservasjonen står seg. Det kan tenkes at noen spillere har en moralsk overbevisning som tilsier at nærmest enhver form for kommersiell markedsføring strider mot deres syn. Det er hevdet at bestemmelsen i første rekke sikter mot enkeltstående markedsføringstiltak, men det prinsipielt ikke er noe i veien for at spilleren reserverer seg generelt på grunnlag av livssyn.¹⁶ Men det vil virke urimelig om klubben skal måtte godta en så generell reservasjon. Spillerne må være klar over at kommersialisme er nødvendig for å skape inntekter til arbeidsgiveren, og er en forutsetning for at de kan ha fotball som yrke. Selv om den enkelte spiller ikke har mulighet til å forhandle seg ut av

¹⁶ Idrett og juss side 125

slike oppgaver, må det veie tungt at deltakelsen er del av en frivillig inngått arbeidsavtale i et selvvalgt yrke for spilleren.

5.3.3 Andre arbeidsoppgaver

Punkt 1 bokstav c gjelder «andre arbeidsoppgaver». Det er åpent for partene å avtale dette i eget vedlegg til kontrakten. Dette kan utgjøre en større eller mindre del av stillingen. Særlig i klubber med mindre økonomiske ressurser kan det være aktuelt å ha spillere som oppfyller andre oppgaver i klubben enn bare å spille fotball. Spillere kan for eksempel ha administrative oppgaver eller være trenere for aldersbestemte lag i klubben. Siden omfanget av disse oppgavene kan variere fra det helt marginale til å utgjøre en vesentlig del av stillingen, må det bero på den enkelte avtale hva som utgjør oppsigelsesverdig mislighold.

5.4 Klubbenes rett til å avskjedige spilleren

Klubbenes rett til avskjed er regulert i standardkontraktens vedlegg 1 punkt B. Når arbeidsgiver bringer arbeidsforholdet til opphør umiddelbart, kalles det avskjed. Avskjed er en dramatisk måte å avslutte et arbeidsforhold på og tilsvarer hevning av et kontraktsforhold. Som ved hevning av kontrakt, må det ligge «grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold» til grunn fra arbeidstakers side, jf. aml § 15-14 første ledd. Det fremgår av forarbeidene til den tidligere lov om arbeidervern og arbeidsmiljø § 66 som dagens bestemmelse er en videreføring av.¹⁷ En avskjed skjer med øyeblikkelig virkning, og arbeidstakeren kan ikke kreve lønn. Avskjed kan også virke stigmatiserende og gjøre det vanskelig for arbeidstakeren å finne nytt arbeid. Det rammer derfor arbeidstakeren meget hardt, og listen må legges deretter.

5.4.1 Vesentlig mislighold av kontraktsforpliktelser

Det åpnes generelt for avskjed der «spilleren misligholder sine forpliktelser vesentlig», jf. vedlegg 1 punkt B nr. 1. Det er naturlig å måle dette opp mot oppsigelsesadgangen som gis i punkt A nr. 3. Hva som kan utgjøre vesentlige brudd på arbeidsforpliktelsene,

¹⁷ Ot.prp. nr. 41 (1975-76) side 5

avhenger ikke bare av selve forsømmelsen, men også hva det er som blir forsømt. Klubbens reglement kan gi føringer på dette. Et naturlig utgangspunkt er å se på hvilke av arbeidsforpliktelsene som er viktigst. Om en spiller nekter å spille en seriekamp uten gyldig fraværsgrunn eller åpenbart forsettlig velger å sabotere for eget lag under kamp, vil det være god grunn til å si at man er over grensen. For en fotballklubb er de offisielle kampene kjernen av formålet med virksomheten, selv om de bare utgjør en liten del av det totale antall arbeidsdager i året. Nettopp derfor er det essensielt at klubben kan stole på at spillerne er tilgjengelige og yter sitt beste for laget. Det er gjennom kampene klubben får sportslige resultater, som igjen er det viktigste grunnlaget for inntekter.

Det er ansett som sikker rett at tidsaspektet har stor betydning ved en avskjed. Arbeidsgiver må handle innen rimelig tid etter at forholdet blir kjent. Det bekreftes i Rt-1983-1481¹⁸: «Arbeidsgiveren bør anses for å ha gitt avkall på sin rett til å gi avskjed dersom han ikke har gått til dette skritt innen rimelig tid etter at han er blitt kjent med forseelsen.» I den saken gikk det nesten et halvt år fra forholdet ble oppdaget til avskjeden ble gitt på grunn av omfattende saksbehandling. Dette ble imidlertid ansett for å ha blitt gjort i arbeidstakerens interesse og avskjeden ble ansett gyldig. Det var gått 14 dager fra forholdet ble kjent til det ble tatt opp i et møte med arbeidstakeren, noe retten ikke anså å kunne være avgjørende. Et visst spillerom i tid er altså også gitt for å kunne begrunne en avskjed.

5.4.2 Spilleren setter klubben i vesentlig grad i miskreditt

Klubben kan avskjedige en spiller i henhold til vedlegg 1 punkt B nr. 2. dersom spilleren opptrer på en måte som «i vesentlig grad setter klubben eller idretten i miskreditt.» I realiteten er dette en presisering av hva som i alle tilfelle må regnes inn under vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Det må antas at en spiller må ha blitt dømt for en slik handling etter NIFs eller NFFs straffereglement for at avskjed på dette grunnlaget skal være gyldig.

¹⁸ Rt-1983-1481 side 1490 tredje spalte, jf. Ot. prp. nr. 41 for 1975-76 side 79 første spalte

5.4.3 Spilleren bryter dopingbestemmelsene

Klubben kan avskjedige spilleren med umiddelbar virkning ved brudd på dopingbestemmelsene, j. vedlegg 1 punkt B nr. 3. Også dette er en presisering av hva som alltid vil karakteriseres som vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Kravet for avskjed på dette grunnlaget må være at spilleren har blitt dømt for brudd på dopingbestemmelsene av idrettens domstoler. Dersom slik dom foreligger, kan det være aktuelt for klubben ikke bare å avskjedige spilleren, men også søke erstatning fra spilleren i etterkant.

5.5 Spillernes rett til å si opp avtalen

Spilleren har også adgang til ensidig oppsigelse med én måneds varsel i henhold til vedlegg 1 punkt C. Vilåårene er om klubben misligholder lønnsforpliktelser etter avtalen, og er minst én måned på etterskudd med en lønnstermin, jf. grunnlaget i punkt C nr. 1.

Adgangen spillerne har til å si opp etter punkt C nr. 2, gjelder vesentlig mislighold av arbeidsavtalen fra klubbens side, etter at spilleren «skriftlig har påpekt misligholdet.» Bestemmelsen virker som motstykket til oppsigelsesadgangen klubben har etter punkt A nr. 3, men det er verdt å merke seg at det foreligger et krav om «vesentlig mislighold» fra klubbens side. Motsatt er det ikke formulert et krav om vesentlighet i klubbens adgang til å si opp spilleren. Mislighold av lønnsforpliktelser og bonusutbetalinger må kunne regnes som vesentlig ettersom lønn er den mest sentrale ytelsen fra arbeidsgiver til arbeidstaker.

Videre vil det måtte forventes at klubben innfrir forpliktelsene om å betale forsikringer og medisinsk behandling i tråd med standardkontraktens vilkår. Brudd på disse må antagelig også kunne regnes som vesentlige avtalebrudd. Disse kontraktsbestemmelsene gjenspeiler spillernes relativt store skaderisiko ved yrkesutøvelsen samtidig som spillernes karrierer er sårbare ved skader. Selv små nedsettelser i fysisk funksjonsnivå vil kunne ødelegge en fotballkarriere.

5.6 Partenes rett til å si opp avtalen i henhold til gjeldende overgangsreglement

Standardkontraktens vedlegg 1 punkt D gir begge parter rett til å si opp avtalen i henhold til NFFOR. De av avtalens oppsigelsesvilkår som går på mislighold er i stor grad en presisering av FIFARSTP artikkel 14 svært vidtfavnende oppsigelsesgrunnlag, «just cause».

Vi har sett i 5.1.1 ovenfor at åpningen i NFFOR § 14-2-1 om klubbens oppsigelse med «saklig grunn i henhold til amls bestemmelser» ikke vil kunne påberopes, i hvert fall ikke med begrunnelse i virksomhetens forhold. Den mest interessante oppsigelsesadgangen det er åpnet for gjennom punkt D er derfor spillernes ensidige oppsigelsesadgang på sportslig grunnlag.

5.6.1 Sporting just cause

Spillere som har gyldig sportslig grunn kan ensidig si opp kontrakten ved sesongens slutt, jf. NFFORs § 14-2-1. Regelen tilsvarende FIFARSTP Artikkel 15. Oppsigelse på dette grunnlaget kan bare skje i de to første ukene etter sesongens siste obligatoriske kamp, jf. NFFORs § 14-2-2. Problemstillingen er om denne adgangen gjelder likt for alle spillere.

Gyldig sportslig grunn anses å foreligge dersom spilleren kommer til innsats i under 10 % av klubbens offisielle kamper uten at det foreligger «særlige forhold knyttet til spillerens alder, skade/sykdom, sanksjoner og lignende» som gjør at spilleren må forvente lite spilletid. Av FIFARSTP fremgår det at det er etablerte spillere som menes, og det gis en utfyllende forklaring til hva som skal forstås med begrepet «established Professional» i FIFAs kommentarer til FIFARSTP. En yngre spiller som kanskje er nyopptatt i klubbens A-lagstropp fra juniorlaget må naturlig forvente en viss læretid, og kan nok ikke tre ut av kontrakten på dette grunnlaget. Det samme må gjelde en spiller som har vært skadet gjennom størsteparten av sesongen, eller en spiller som har vært utestengt av andre enn klubben.¹⁹

¹⁹ Commentary on the Regulations for the Status and Transfer of Players side 41

Anderson sier om «Sporting just cause»-bestemmelsen at hensynet tilsvarer en gammel common law doktrine om arbeidsgivers forpliktelse til å sørge for adekvate arbeidsoppgaver til en kvalifisert arbeidstaker. Arbeidsgiveren må ikke på urimelig vis nekte en arbeidstaker med spesialiserte ferdigheter adekvat arbeid. I fotballens kontekst kan dette ikke strekkes til at en spiller har krav på å få spille kamper. Slike avgjørelser må være trenerens vurdering. Men for spillere som blir holdt utenfor laget over tid vil det kunne føre til at deres sportslige ferdigheter reduseres, og regelen er en anerkjennelse av dette. En spiller som ikke får utøvd yrket sitt på tilfredsstillende vis, bør derfor ha en mulighet til å søke annet arbeid.²⁰

I praksis bør ikke dette by på store problemer. Dersom en spiller blir benyttet så sjelden i kamper, har klubben åpenbart sett seg best tjent med å satse på andre spillere. En seniorspiller som blir benyttet så lite, er gjerne fullstendig utenfor de sportslige fremtidsplanene til klubben, og som regel vil spilleren heller ikke ha stor verdi på overgangsmarkedet. I så fall vil klubben som oftest være mer enn villig til å slippe lønnsbyrden for spilleren.

Et mulig unntak kan være keepere. Det er den mest spesielle spillerrollen, og i de fleste klubber vil det etableres en fast førstekeeper som spiller så sant han er tilgjengelig. Ettersom det kun er mulig å spille med én keeper, og disse på grunn av rollens egenart som oftest er sjeldnere ute med skader, suspensjoner og lignende enn andre spillere, er det derfor ikke uvanlig at én keeper står samtlige offisielle kamper i en sesong. Skulle 10 % -regelen gjelde her, ville mange klubber stå i fare for å miste sine reservekeepere etter hver eneste avsluttede sesong. Det er mulig at det å være ansatt som keeper vil kunne regnes under «særlige forhold» etter § 14-2-1 tredje punktum. Det fremgår av FIFAs kommentarer til FIFARSTP at det må følge av en konkret vurdering om den enkelte spiller skal regnes som etablert, og spillerens posisjon vil utgjøre et vesentlig moment i vurderingen.²¹ Det taler for at en reservekeeper vanligvis ikke kan ha slik adgang, med mindre det kan bevises at det er utenomsportslige vurderinger som ligger

²⁰ *Anderson* side 310

²¹ *Commentary on the Regulations for the Status and Transfer of Players* side 43

til grunn for at keeperen ikke er førstevalg. Slikt bevis vil være vanskelig å stille, og domstolen må ha som utgangspunkt at sportslige vurderinger som laguttak er innenfor arbeidsgivers styringsrett.

5.7 Gyldig fravær

Alminnelige gyldige fraværsgrunner etter aml må som utgangspunkt også gjelde for spillerne. Problemstillingen er om vurderingen av gyldige fraværsgrunner er den samme for en fotballspiller som for en vanlig arbeidstaker.

Sykdom og skader peker seg ut som den mest naturlige grunnen til at spilleren ikke kan oppfylle sine forpliktelser. For idrettsutøvere kan terskelen for hva som utgjør gyldig sykdomsbetinget fravær ligge lavere enn for arbeidstakere ellers, da de må være i god fysisk form for å kunne prestere, og kan være mer utsatt for ytterligere sykdom eller skader hvis de ikke er helt friske. Standardkontraktens punkt 9 pålegger klubbene å betale for «legehjelp eller annen nødvendig og hensiktsmessig behandling ved skader pådratt under deltakelse i oppgaver som er omfattet av denne arbeidsavtalen», under forutsetning at spillerne godtar behandling hos en helsearbeider anvist av klubben. Spillerens forpliktelse består i å melde forfall til klubben snarest mulig, jf. kontraktens punkt 10. Ettersom terskelen for fravær på grunn av skade ligger lavere enn sykemelding for andre arbeidstakere, vil det virke rimelig at klubben kan forlange at spilleren lar seg behandle for skaden.

Spillere som ikke kan oppfylle sine sportslige forpliktelser på grunn av skade, kan likevel være i stand til å utføre utenomsportslige oppgaver. Dersom skaden eller sykdommen ikke tilsier 100 % sykmelding, og kanskje gir spilleren full arbeidsførhet utenom de sportslige oppgavene, er spørsmålet om klubben kan beordre spilleren til å utføre andre kontraktsmessige arbeidsoppgaver enn de sportslige.

I slike situasjoner må det forventes at klubben i større grad kan be spilleren stille opp på for eksempel markedsoppgaver. Det må være i tråd med arbeidsgivers styringsrett å kunne bruke arbeidstakeren til slike oppgaver i større grad enn vanlig, inntil spilleren igjen blir i stand til å utføre sportslige arbeidsoppgaver. Dette vil også være i tråd med

bestemmelsen i aml § 4-6 om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne.

Andre fraværsgrunner enn sykdom og skade vil ofte være mer kontroversielle. For midlertidig ansatte gjelder de samme regler for permisjon etter amls kapittel 12 som for andre arbeidstakere. Permisjon på grunn av verneplikt jf. § 12-12, er det tradisjon for at spillere i vernepliktig alder får. Om ikke spilleren kan få fritak fra førstegangstjenesten, må selvsagt både klubben og spilleren rette seg etter det. Gjennom tariffavtale har NHO idrett og NISO blitt enige om at det skal legges til rette for at spillerne kan ta utdanning ved siden av fotballkarrieren. I tariffavtalens § 6 er det bestemt at «hel eller delvis permisjon» bør «som hovedregel innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.» Varigheten på permisjonen sies det imidlertid intet om. Men det må kunne være en rimelig forventning at spillerne tilpasser utdannelsen slik at permisjonen kan tas i den nokså lange perioden utenfor sesongen.

Utenom pliktig militærtjeneste og utdanning vil nok klubbene være meget skeptiske til at spillere tar permisjon av egen vilje selv om de har rett til det etter loven. Oppsigelse som følge av for eksempel foreldrepermisjon, vil neppe være gyldig, men presset vil være stort på spilleren for ikke å ta ut slik permisjon. Å være profesjonell idrettsutøver er et spesielt yrke, og det forventes en mer dedikert livsstil og andre prioriteringer enn det som kan kreves etter loven fra arbeidsgivernes side. Spillere som velger å bruke sin lovbestemte rett til permisjon over lengre tid, ville gjøre seg svært upopulære for arbeidsgivere. Og selv om de ikke kan sies opp, vil de kunne få store problemer med å utøve sitt yrke, ettersom trenere mest sannsynlig vil satse på andre spillere.

5.8 Klubbens motvilje mot oppsigelse

En videre problemstilling ved klubbens oppsigelsesadgang vil være at oppsigelse for klubben som oftest fremstår som den aller siste løsningen, særlig når det gjelder oppsigelse begrunnet i arbeidstakerens forhold. Selv om det kan foreligge grunnlag for oppsigelse, vil det for klubben bety at den ikke bare mister en kompetent arbeidstaker, men også taper muligheten til fortjeneste ved et spillersalg. Ofte har klubben gjort en stor investering ved å hente spilleren og betalt dyrt for en overgang. I tillegg er det også

vanlig å utbetale såkalt «sign-on-fee» til spilleren. Som nevnt tidligere kan lønnen delvis også være å anse som en del av denne investeringen, ettersom spillerkontrakter er investeringer som man kan ønske avkastning på ved en overgang.

5.9 Kollisjonen mellom profflisenskravene og aml

Dersom en klubb går til oppsigelser, og disse er rettmessige i henhold til arbeidsavtalen, vil klubben kunne stå overfor et nytt problem. Klubblisensreglene inneholder som ufravikelig kriterium at samtlige spillere som benyttes i de to øverste divisjoner, må ha proffkontrakt. For mennenes 0. divisjon kreves det til enhver tid en spillerstall på minimum 20 spillere, mens det for 1. divisjon kreves minimum 18 spillere²².

Dersom oppsigelser fører til at man havner under dette antallet spillere, vil man måtte hente inn nye spillere. Problemstillingen for klubbene er at de har lite spillerom i forhold til tidspunktet for nyansettelsen dersom de skal oppfylle lisenskriteriene. Tidsfristen er streng: Klubben plikter å rapportere en slik mangel til NFF ”uten ugrunnet opphold”, og maksimalt etter syv dager, jf. klubblisensreglementet § 2-4 (3). Klubben vil da innen tre uker få pålegg av lisensnemda om å lage en handlingsplan for å oppfylle kriteriet, jf. § 2-6 (1). Når denne er behandlet, vil klubben få en frist for oppfyllelse. Denne fristen vil avhenge av løsningsformen klubben foreslår i handlingsplanen.

Én mulighet er å tilby proffkontrakt til en spiller fra eget juniorlag; for klubben kan dette være det mest gunstige på flere måter. For det første vil det være en billig løsning, da spilleren sannsynligvis vil akseptere en nokså lav lønn, i og med at det uansett vil være en slags forfremmelse både sportslig og økonomisk for spilleren. For det andre er klubbene alltid interessert i talentutvikling, og en ung spiller vil ofte utvikle seg raskere hvis han får sjansen på et høyere nivå. Dessuten er det populært hos supportere med «egenproduserte» spillere, og spilleren er allerede kjent med folk i klubben. Ulempen er selvfølgelig at den sportslige kvaliteten kan lide med yngre spillere fra egen klubb. . Grunnen til at spilleren ikke alt har proffkontrakt, er jo gjerne at han ikke ble vurdert

²² Sportsrelatert kriterium S.05, jf. klubblisensreglement § 1-3 første ledd bokstav a.

god nok for førstelaget. Om man skal signere en slik spiller, må fristen kunne settes meget kort, sannsynligvis innen noen uker.

En annen løsning er å hente spillere på overgangsmarkedet. Da vil den naturlige siste frist i handlingsplanen være utgangen av nærmeste overgangsvindu²³. Utfordringen blir å finne en gunstig økonomisk løsning; helst bør man finne en klubbløs spiller, eller en annen spiller som ikke må hentes for en dyr overgangssum.

5.9.1 Remplaseringsoppsigelse

Begrepet remplaseringsoppsigelse er benyttet i teorien av blant annet *Fanebust*, og beskriver en situasjon der arbeidsgiver av forskjellige årsaker ønsker å bytte en arbeidstaker med en annen. Motivet kan være basert enten på kvalifikasjoner, ved å bytte ut en arbeidstaker med en som antas å være bedre kvalifisert. Begrunnelsen kan også være økonomisk, at en arbeidstaker byttes ut med en som er billigere.

Remplaseringsoppsigelse antas i *Fanebust* å være utenfor loven som hovedregel.²⁴

Dilemmaet stiller seg særlig for fotballklubber som ser seg nødt til å si opp spillere på økonomisk grunnlag. Om spillerstallen da er under minimumskravet for antall spillere etter klubblisenskriteriene, vil nye spillere måtte ansettes. Da vil klubbene nødvendigvis måtte tegne mindre kostbare avtaler, for å oppnå rasjonaliseringen.

For klubben blir dilemmaet fort et valg mellom to onder. Går man uklar med klubblisensen kan det fort bli meget kostbart. Klubben kan bli straffet sportslig og bli fratatt poeng i serien og i ytterste konsekvens kan klubblisensen bli trukket tilbake. Da må klubben tvangsmessig rykke ned til 2. divisjon, som vil være et stort tap både sportslig og økonomisk. Et tap av klubblisensen er noe en profesjonell klubb for enhver pris vil unngå.

²³ Nordhaug (2012)

²⁴ Fanebust side 131

Derfor vil klubben reelt sett ikke ha noe valg og må ansette en ny spiller, til lavere kostnad enn den oppsagte spilleren. Dette vil i sin tur kunne innebære en ulovlig remplasseringsoppsigelse med risiko for et erstatningssøksmål fra den oppsagte spilleren.

Til dette kan det argumenteres med at klubbene er ansvarlige for de kontraktene de inngår. Likevel virker det meget hardt med et ansvar som er så mye strengere enn for bedrifter i arbeidslivet ellers. Man begynner i realiteten å nærme seg standarden i det kontraktsrettslige prinsippet om objektivt ansvar for pengemangel, sett i lys av at terskelen for oppsigelser grunnet i virksomhetens forhold allerede er satt meget høyt etter Notoddendommen. Klubbene som arbeidsgivere er under press fra alle kanter; både de strenge oppsigelseskravene, høye spillerlønninger og økonomien i fotballen generelt gjør at klubblisensreglenes krav til minimumsantall spillere kan være det som gir siste skudd for baugen til klubber med vanskelig økonomi. Mange av klubbene og deres støttespillere vil hevde at handlefriheten til klubber som sliter derfor bør utvides i hvert fall i én av retningene. I motsatt fall vil vi kunne oppleve flere konkurser i fotballen. Alternativt kan NFF åpne for at klubb og spiller kan avtale en gjensidig oppsigelsesadgang ved nedrykk, ved å endre NFFOR og standardkontrakten. Mer om denne diskusjonen følger i kapittel 7.

5.9.2 Fortrinnsrett

En ytterligere problemstilling ut fra kravet om minimumsantall spillere vil være om spillere som er oppsagt på grunn av nedbemanning har fortrinnsrett til ny ansettelse. Etter aml § 14-2 vil en arbeidstaker som har blitt oppsagt grunnet virksomhetens forhold ha fortrinnsrett til ny ansettelse, dersom det blir stillinger ledig innen ett år fra oppsigelsen. Fortrinnsretten gjelder også midlertidig ansatte såfremt de har vært ansatt i minst 12 måneder i forkant av oppsigelsen.

Effekten av nedbemanning vil automatisk være at ny stilling blir ledig, hvis klubben havner under minimumskravet etter klubblisensreglene, ettersom klubben plikter å komme seg innenfor kravet igjen. Imidlertid vil klubben da nødvendigvis måtte se seg om etter billigere avtaler enn de man har hatt tidligere. I forkant av nedbemanning vil

klubben først ha tilbudt spilleren en avtale om fortsatt ansettelse, men med lønnskutt. Oppsagte spillere som har avslått et slikt tilbud, vil derfor normalt ikke være interessert i å benytte seg av en fortrinnsrett.

6 Konsekvenser av Notoddendommen

Notoddendommen gjorde det klart at klubbene har en særdeles snever oppsigelsesadgang ved nedbemanning. Særlig er det interessant å se hva den nokså diffuse rammen «realistisk oppsatt budsjett» innebærer, og hva som kan plasseres innenfor denne rammen. Problemstillingene som tegner seg opp, er om klubbene kan basere seg på forventninger om framtidige inntekter utover inntekter som allerede følger av klubbens avtaler. Videre reiser dette spørsmålet om klubbene i det hele tatt kan tegne arbeidsavtaler for lengre perioder enn inneværende budsjettår.

For det andre er balansen mellom arbeidsgiveres og arbeidstakeres interesser viktig. I Notoddendommen kom dette temaet bare delvis til syne ettersom dommen forholdt seg til gjeldende regelverk. Balanse mellom partene vil derimot bli et viktig tema i utformingen av den nye standardkontrakten.

6.1 Rettferdig konkurranse mellom klubbene

Et spørsmål er om normen som er fastsatt for realistisk oppsatt budsjett etter Notoddendommen, gjør det vanskeligere for klubbene å konkurrere på likt plan.

På den ene side er det viktig at klubber som forholder seg økonomisk ansvarlig, skal sikres at andre klubber også gjør det. Dersom noen klubber gambler med høy sportslig satsing ved å inngå kontrakter som ikke er innenfor normen om «realistisk oppsatt budsjett», får de et urimelig konkurransefortrinn foran klubber som faktisk holder seg innenfor rammen av normen.

På den annen side harmonerer det med det sportslige formålet klubbene skal ha når klubben skriver lengre kontrakter med spillere. Det tar tid å utvikle et fotballag til å bli optimalt samspilt, og klubben trenger derfor å ha i hvert fall en del av spillerne på lengre kontrakter enn ett år. Om kontraktslengden kortes ned, blir klubbene mindre

attraktive for eldre spillere som gjerne ønsker lengre kontrakter og stabilitet, og klubben har mindre muligheter til å kunne tjene penger på overganger.

Dette strider mot det grunnleggende hensynet for overgangssystemets eksistens, som er de mindre klubbenes muligheter til å ta seg betalt for talentutvikling. Konsekvensen blir at færre klubber vil ha muligheten til å satse på dagens nivå, og må nedjustere de sportslige ambisjonene deretter. Dersom færre klubber satser, vil det også bli færre arbeidsplasser, og arbeidsmarkedet for spillerne totalt sett vil skrumpe. Lønnsnivået for det store flertall av spillere må da ned, og klubbene må i større grad inngå prestasjonsbaserte kontrakter der de faste lønnsutbetalingene reduseres, og en større del av lønnen utgjøres av bonuser.

6.2 Framtidige inntekter

Notoddendommen slo fast at fremtidige tilskudd fra en sponsor ikke kan medregnes i et realistisk oppsatt budsjett for en fotballklubb. Problemstillingen er om klubbene må se bort fra enhver framtidig mulighet for sponsorinntekter i vurderingen av realistiske inntekter.

I NFKs tilfelle handlet det om tilskudd til driften fra en enkelt bidragsyter, som selv omtalte seg som «donor». Engasjementet bar preg av å være noe annet enn en typisk sponsoravtale. I fotballen er det ganske vanlig at rike enkeltpersoner med en følelsesmessig tilknytning til en klubb, bruker store penger på klubben. Motivasjonen for slike bidrag er gjerne lokalpatriotisme, eller at bidragsyterne er genuine supportere av klubben. Bidragsyterne går gjerne inn som investorer og eiere i samarbeidsselskapet til klubben. Men slike investeringer er stort sett rene tapssluk, og det vet bidragsyterne godt. Derfor bærer et slikt engasjement sjelden preg av å være en forretningsavtale, slik et vanlig sponsorat er, men har karakter av å være en form for gave. Forventningen om slike framtidige inntekter kan etter Notoddendommen ikke regnes som realistiske.

I utgangspunktet er en typisk sponsoravtale gjort med forretningsmessige hensyn, og er en måte for sponsoren å markedsføre seg på gjennom eksponering i fotballklubben. En firmalogo på en fotballdrakt vil gjerne havne på mange bilder i media. For lokalt

næringsliv kan det gi mye velvilje fra kunder i lokalsamfunnet dersom man støtter laget. For sponsorene er klubbene en slags varemerker de kan assosieres med og sponsoren får «målbare ytelser» fra klubbene.²⁵ Slike sponsoravtaler har sjelden lengre varighet enn fire år, og avtalene har ofte kortere varighet jo mindre klubben er på sponsormarkedet.

Men selv for en klubb som har en kortere sponsoravtale vil verdien på varemerket eller de immaterielle rettighetene til klubben ha en verdi i framtiden, også ut over de konkrete avtalene klubben har når den inngår kontrakter. Markedsverdien vil kunne variere, særlig etter de sportslige resultatene klubben oppnår. De immaterielle rettighetene til en klubb i øverste divisjon er klart høyere enn for klubber på lavere nivå, og med gode sportslige resultater følger gjerne mer medieeksponering. Dessuten vil effekten av å bli assosiert med «vinnere» også øke verdien for sponsorene.

Men verdien på immaterielle rettigheter vil aldri være null, så lenge det fortsatt finnes tilhengere av klubben. Selv med sportslig nedgang vil klubben kunne ha en berettiget forventning om framtidige inntekter fra sponsoravtaler. Om en klubb derfor skriver kontrakter med spillerne som har lenger varighet enn de sponsoravtalene klubben sitter inne med, vil klubben fortsatt kunne være innenfor «realistisk oppsatt budsjett» dersom det tas hensyn til verdien til de immaterielle rettighetene. Utfordringen ligger i å kunne vurdere minimumsverdien på immaterielle rettigheter, men det kan ikke avskrives som umulig.

6.3 Balansen mellom partenes interesser

Idrettsutøvere må holde et høyt nivå fysisk og det er innlysende at fotballspillere ikke ansettes med det samme karrieresperspektivet som et vanlig ansettelsesforhold i arbeidslivet, der arbeidstakeren kan være yrkesaktiv fram til pensjonisttilværelsen. Det er også bakgrunnshensynet for at aml åpner for midlertidig ansettelse av idrettsutøvere. Dette synes også å ha vært perspektivet Høyesterett har tatt i Notoddendommen i avsnitt 69. Problemstillingen er om hensynet til forutsigbarheten for arbeidstaker er riktig grunnlag for vurderingen av normen om midlertidig ansettelse i fotballen.

²⁵ Idrett og juss side 113

Retten så hensynet fra perspektivet til en «vanlig» midlertidig arbeidstaker som ønsker å stå i stillingen lengst mulig og ha vern mot oppsigelse, når de sa at man «ikke har ønsket en oppsigelsesadgang ved tidsbestemte kontrakter, idet spillerne har behov for å kunne innrette seg i avtaleperioden.»

Her mener jeg retten ikke har sett den egentlige begrunnelsen for at de tidsbestemte avtalene i fotballen er uoppsigelige: At uoppsigelige kontrakter er en forutsetning for at overgangssystemet i fotballen skal eksistere. Hadde spillerne vært vanlige ansatte som kunne sagt opp på noen måneders varsel, ville ingen klubb vært villig til å betale overgangssumme i nærheten av den størrelsesorden man gjør i dag. Sannsynligvis er en oppsigelsestid med kort frist noe de fleste profesjonelle spillere hadde akseptert med glede, så lenge oppsigelsesmuligheten er gjensidig.

I Notoddendommen førte rettens vurdering likevel til et riktig resultat, selv om de etter min mening la til grunn en feil forståelse av regelens bakenforliggende hensyn. Det bør være en viss balanse mellom partene, og det ville være uheldig om klubben kunne nekte spillere å bytte arbeidsgiver uten en stor kompensasjon, samtidig som klubben selv hadde bred adgang til oppsigelser. Sett i lys av spillernes meget begrensede oppsigelsesadgang, er klubbens oppsigelsesadgang også nødt til å være snever. En ytterligere faktor som taler for dette, er den makten klubbene har til å sikre seg at spilleren faktisk følger reglene. Fotballen er en bransje der man trenger særskilt tillatelse til å utføre yrket sitt. Mot en spiller som bryter en kontrakt førtidig i strid med overgangsreglementet, vil klubben ikke bare kunne rette erstatningskrav, men også få idømt sanksjoner mot spilleren som gjør at spilleren i en kortere eller lengre tid ikke kan utøve sitt yrke.

7 Avslutning

7.1 Ny standardkontrakt

En ny standardkontrakt har vært varslet siden tariffavtalen mellom NHO idrett og NISO kom i stand i juni 2011. Avgjørelsen i Notoddendommen må få stor betydning for oppsigelsesvilkårene i den nye standardkontrakten. Likevel vil den nåværende avtalen fra 2008 være av stor betydning for klubbene oppsigelsesadgang de nærmeste årene ettersom alle profesjonelle spillere i Norge på dette tidspunktet fortsatt er ansatt på disse vilkårene.

Fristen som ble satt for utarbeidelse var 31.12.11, men det foreligger fortsatt ingen ny standardkontrakt på dette tidspunkt. Etter uttalelser fra klubbene, spillerne og NFF, vil en ny standardkontrakt kunne komme i løpet av våren/sommeren 2012, men noen endelig frist er ikke satt. Kontrakten skal utformes i dialog med arbeidsgiverne gjennom Norsk Toppfotball som er en forening for klubbene i mennenes to øverste divisjoner, og spillerforeningen NISO.

NFF og klubbene har ønsket å få inn som obligatorisk punkt i kontrakten at partene avtaler justeringer i størrelsen på bonuser og lønnsnivået ved opp- eller nedrykk. Dette er det også adgang til i dag, men da som et tillegg til kontrakten. Det er i dag en lite utbredt praksis. Problemstillingen er om man skal ha fastsatte justeringer i standardkontrakten, for eksempel at lønn- og bonuser blir redusert med 30 % ved nedrykk, eller om man skal la klubb og spiller avtale justeringen selv.

I utgangspunktet kan det virke uheldig å pålegge at nivået skal settes ned med en fastsatt sats. Behovet for justering vil avhenge av økonomien til den enkelte klubb og lønnen til den enkelte spiller og det er store variasjoner i begge disse faktorene. Behovet for justering av lønn synes også klart størst i kontrakter med de best betalte spillerne. En klubb vil ha større behov for å kutte lønnen til en spiller med årslønn på to millioner kroner, som ikke er uvanlig i den øverste divisjonen, enn en ung reservespiller som

tjener 500.000 kroner i året. For den dyreste spilleren kan det kanskje være rimelig å avtale et lønnskutt på 50-60 % for å kunne klare lønnskostnaden hans i nest øverste divisjon, uten at spilleren lider noen nød. For den som tjener mindre vil et tilsvarende lønnskutt bli mer dramatisk. Man kan tenke seg at det blir utformet progressiv tabell etter lønnsnivået slik man gjør det i inntektsbeskatning, med større kutt ved nedrykk dess høyere lønnen er. Men det blir fort tungvint, og dette taler klart for å la partene bestemme størrelsene på kutt i den enkelte avtale.

Utfordringen blir å få spillere til å akseptere satsene ved kontraktsforhandlinger. Spørsmålet er om det ikke hadde vært mer effektivt å endre NFFOR og gi slipp på kravet om absolutt forhandlingsfrihet for klubbene ved overganger, jf. NFFOR § 3-1 bokstav D. I dag er NFFOR til hinder for at klubb og spiller kan avtale særskilte oppsigelsesvilkår som for eksempel gjensidig adgang til å si opp kontrakten ved nedrykk. En slik klausul kan for mange spillere være lettere å akseptere. Spillerne har korte karrierer, og ved nedrykk vil det ta minst ett år før klubben kan være tilbake på nivået den rykket ned fra selv om klubben skulle klare å rykke direkte opp igjen. Å bli tvunget ned på et lavere sportslig nivå, og attpåtil med lavere lønn, vil da for mange framstå mindre attraktivt enn muligheten til å søke ny arbeidsgiver.

En mulighet i de nye standardkontraktene, er at også oppsigelsesmulighetene begrenses til utelukkende å gjelde oppsigelsesadgangen i NFFOR.²⁶ I så fall ville klubbenes muligheter til nedbemanning sannsynligvis bli ytterligere redusert.

7.2 Endringer i overgangsreglene

Overgangsreglenes bestemmelse om full forhandlingsfrihet for klubben ved overgang går på bekostning av avtalefriheten mellom klubb og spiller. Begrunnelsen for den er at klubben i prinsippet skal kunne kreve hva den vil i overgangssum. Spørsmålet er om dette hensynet bør gå foran hensynet til avtalefriheten.

²⁶ Auberg (2012)

Én ting er at det kan gi klubben frihet til å fremme urimelige krav til overgangssum. Det virker ikke uten videre rimelig at en klubb skal kunne forlange overgangssummer for en spiller som beløper seg til det mangedobbelte av spillerens lønn. Det kan virke som om regelen er utformet for å sikre klubbens mulighet til en «jackpot»-gevinst; et talent som er utviklet av klubben og har vært en moderat lønnsutgift, får et stort gjennombrudd og selges for eventyrlige summer til en toppklubb i utlandet. Men det at spillerne har så vanskelig for å komme ut av kontraktene, og heller ikke kan avtale forbehold som at klubben må akseptere bud over en viss sum, at kontrakten kan sies opp ved nedrykk etc., kan også føre til at de mest talentfulle og ambisiøse spillerne kvier seg for å underskrive lengre avtaler med en norsk klubb, ettersom det kan være til hinder for deres videre karriere.

Det er verdt å merke seg at begrensingen i avtalefriheten mellom klubb og spiller som følger av NFFOR, er en særegen bestemmelse for norsk fotball, som ikke finnes tilsvarende i FIFARSTP. I mange andre land er eksemplene på oppsigelsesklausuler som nevnt i dette kapitlet helt vanlig praksis. En oppmyking av avtalefriheten vil derfor både kunne gi en bedre mulighet til å balansere oppsigelsesadgangen mellom klubb og spiller gjennom tilpassede løsninger, gjøre det lettere for spillere å akseptere lengre kontrakter og på den måten sikre klubbens sportslige formål, samt harmonisere praksisen i norsk fotball med internasjonal fotball.²⁷

²⁷ Idrett og Juss side 82

8 Litteraturliste

8.1 Litteratur

Anderson, Jack *Modern Sports Law* Oxford, 2010

Leren, Kenneth André *Fotballspillerens klubbskifte* Bergen, 2002

Idrett og juss Redigert av Gunnar-Martin Kjenner 3. utg. Oslo, 2004

Woxholth, Geir *Foreningsrett* 2. utg. Oslo, 1999

Fanebust, Arne *Oppsigelse i arbeidsforhold* 4. utg. Oslo, 2001

Jakhelln, Henning *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave N.W. Damm & Søn, 2006, 2. reviderte opplag, 2007.

Fougner, Jan og Holo, Lars *Arbeidsmiljøloven kommentarutgave* Oslo, 2006

Omstilling og nedbemanning. Jan Fougner ... [et al.] 2. utg. Oslo, 2011

Søvik, Dag Ove *Fotballspilleres arbeidsrettslige stilling* Oslo, 2006

Ansnes, Johan Ivar *De rettslige konsekvenser for fotballspillere ved klubbens konkurs* Oslo, 2011

8.2 Lover og forarbeider

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid, stillingsvern mv. av 17.juni 2005 nr. 62
(arbeidsmiljøloven)

8.2.1 Forarbeider

Ot.prp. nr. 41 (1975-76) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø.

8.2.2 Fotballens regelverk

FIFA Statutes

FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players (FIFARSTP)

NFFs overgangsreglement (NFFOR)

Court of Arbitration for Sport (CAS)

Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komités lov (NIF-loven)

Norges fotballforbunds lov (NFFL)

Norges fotballforbunds sanksjonsreglement
Norges fotballforbunds klubblisensreglement

8.2.2.1 Etterarbeider til fotballens regelverk

Commentary on the Regulations for the Status and Transfer of Players

8.3 Rettspraksis

C-415/93 Union Royale Belge des Sociétés de Football Association ASBL v Jean-Marc Bosman, European Court of Justice (ECJ)

Rt-2012-168

Rt-1983-1481

8.4 Nettdokumenter

NFF. Lisensbehandling presentasjon 11.05.2011. Oslo 2011.

http://www.fotball.no/Documents/PDF/2011/NFF/Lisensbehandling_presentasjon_11mai_2011.pdf?epslanguage=en [25.4.2012]

NISO. Forhandlinger NISO - NHO Idrett tirsdag 3. mai og onsdag 4. mai. Oslo 2011.

http://www.nettavisen.no/multimedia/na/archive/00824/1_824373a.pdf [25.4.2012]

NISO/NHO Idrett. Fotballprotokoll. Oslo 2011

<http://www.nho.no/getfile.php/filer%20og%20vedlegg/fotballprotokoll.pdf> [25.4.2012]

8.5 Personlig meddelelse

Auberg, Espen. E-post. 13. april 2012

Nordhaug, Rune. E-post. 18. april 2012

8.6 Vedlegg

Norges fotballforbunds standardkontrakt for profesjonelle fotballspillere
(standardkontrakten)

KONTRAKT (Arbeidsavtale)

om midlertidig tilsetting av profesjonell spiller

for perioden/..... 20.... til/.....20....
(Se bestemmelser om kontraktslengder i NFFs Overgangsreglement)

Avtalepartene

Spiller (arbeidstaker)

Navn:

Personnr:

Adresse:

Klubb (arbeidsgiver)

Navn:

Kontoradresse:

har inngått avtale om midlertidig tilsetting, jfr AML § 14-9, på vilkår som følger av avtalepunktene 1 – 14 nedenfor og vedlegg 1, 2 og 3 til denne avtalen. For øvrig er klubbens administrative bestemmelser (for eksempel disiplinærbestemmelser og reiseregulativ)

.....

.....

å anse som en del av arbeidsavtalen. Gjeldende bestemmelser følger vedlagt. I tillegg er gjeldende nasjonale og internasjonale overgangsregler en del av arbeidsavtalen.

Hele kontrakten og eventuelle tilleggsavtaler skal sendes NFF senest 7 dager etter undertegning.

Senere endringer i kontrakten eller avtale om heving/forlengelse av kontrakten skal være skriftlige og sendes NFF senest 7 dager etter inngåelsen/endringen..

Parafering klubb:.....

Parafering spiller:.....

ALMINNELIGE BESTEMMELSER (kan ikke endres).**1. Arbeidsavtalens karakter**

Spilleren er midlertidig tilsatt i klubben i medhold av Arbeidsmiljølovens § 14-9 for den tidsperioden som angitt i denne arbeidsavtale, jfr side 1. Arbeidsavtalen kan i denne perioden ikke sies opp verken av klubb eller spiller med mindre dette skjer i henhold til bestemmelsene i vedlegg 1 til denne kontrakten.

2. Arbeidsoppgaver - Arbeidets art*a) Trening og kamper.*

Spilleren har plikt til å delta på trening, treningsleire og gjennomføre egentrening etter klubbens bestemmelser. Spilleren plikter å spille på det laget han/hun blir uttatt til og delta i oppgaver knyttet til kampforberedelse. Denne plikten er uavhengig av om kampen inngår i en serie, cup, turnering eller er en privatkamp.

b) Medvirkning i markedsoppgaver.

Spilleren har plikt til mot dekning av dokumenterte utgifter, men uten særskilt betaling, å medvirke i markedsavtaler klubben inngår og stille seg til rådighet for klubbens avtalepartnere når klubben ber om det.

c) Andre oppgaver.

Spilleren har plikt til å utføre andre arbeidsoppgaver for klubben spesifisert i vedlegg 2, punkt 1.

3. Arbeidssted

Spillerens arbeidssted er de steder hvor spilleren skal utføre sine arbeidsoppgaver etter punkt 2 ovenfor.

4. Arbeidstid

Arbeidstiden i full stilling skal være 37 1/2 timer pr uke. Stillingens størrelse avtales i vedlegg 2, punkt 2.

Gjennomsnittsberegning kan foretas ihht AML § 10-5.

Som arbeidstid regnes tid til trening, kamper og markedsarbeid samt oppgaver spesifisert i vedlegg 2, punkt 1. Tid til reiser regnes ikke som arbeidstid, jfr Fotballoverenskomsten § 7.

Kamper gjennomføres i henhold til terminliste og som planlagte treningstiltak. Trening og markedsarbeid skal søkes gjennomført på dagtid og til faste tider. Treningstid fastsettes etter drøfting med spillerens tillitvalgte.

Endring av treningstid skal varsles så tidlig som mulig.

Markedsarbeid planlegges så langt dette er hensiktsmessig og varsles så tidlig som mulig.

5. Lønn, bonus og andre økonomiske ytelser.*a) Fast lønn.*

Fast lønn skal være tilgjengelig for spilleren en bestemt dato hver måned med mindre annet er avtalt i vedlegg 2, punkt 3.

b) Bonus.

Fremforhandlet bonus utbetales som avtalt i vedlegg 2, punkt 3.

c) Andre økonomiske ytelser.

Reisegodtgjørelse, diett og andre økonomiske ytelser betales i henhold til klubbens bestemmelser.

6. Ferie.

Feriemåned fastsettes av arbeidsgiver etter drøfting med spiller. Ferielovens § 7 nr 1 om plassering av hovedferien gjelder ikke. Feriefritid og feriepenger i henhold til Ferielovens bestemmelser. Dersom Fotball-, håndball- og ishockeyoverenskomsten er gjort gjeldende, følger feriefritid og feriepenger av tariffavtalen.

Parafering klubb:.....

Parafering spiller:.....

7. Forsikringer.

Klubben tegner lovbestemt yrkesskadeforsikring og reiseforsikring etter behov. Spilleren plikter å betale lisens i henhold til Norges Fotballforbund regler.

8. Annet arbeid eller virksomhet.

Spiller i full stilling som fotballspiller har ikke anledning til å ta annet arbeid eller utøve virksomhet på annen måte innenfor de områder som omfattes av arbeidsforholdet med klubben uten klubbens skriftlige samtykke. Dette gjelder også virksomhet innen idretten.

Spiller som har fotball som deltidsarbeid skal orientere klubben dersom han ønsker å skifte hovedarbeidsgiver. Spilleren skal da opplyse hvilke konsekvenser et eventuelt skifte antas å få for hans forpliktelser overfor klubben.

9. Sykdom, legehjelp, medisinsk behandling.

Under sykdom får spilleren ytelser etter lov om folketrygd. I den utstrekning klubben forskutterer ytelsene etter folketrygden, tilfaller ytelsene fra folketrygden klubben.

Klubben yter gratis legehjelp eller annen nødvendig og hensiktsmessig behandling ved skader pådratt under deltakelse i oppgaver som er omfattet av denne arbeidsavtalen.

Spilleren plikter å la seg behandle av lege/fysioterapeut/kiropraktor anvist av klubben dersom klubben betaler samtlige utgifter ved behandlingen. Når klubben dekker legehjelp, behandling og lignende, har klubben rett til den refusjon som ytes av offentlige trygdeordninger og de ytelser som utbetales etter de forsikringsordninger som er avtalt med spilleren.

Spilleren har rett til å få sin skadesituasjon vurdert av annen lege/fysioterapeut/kiropraktor når dette skjer for egen regning. Klubben skal på forhånd orienteres om slik konsultasjon.

10. Melding av forfall.

Spilleren har plikt til å melde forfall til ansvarlig person i klubben når han har lovlig forfall og ikke kan oppfylle forpliktelsene etter denne avtalen. Ved positiv A-prøve i dopingtest plikter spilleren å melde forfall så fremt spilleren ikke har dokumentert medisinsk fritak fra dopingslisten. Forfall skal meldes så snart spilleren blir klar over at han ikke kan møte.

11. Arbeidsavtalens opphør

a) *Opphør ved avtaleperiodens utløp.*

Arbeidsavtalen opphører ved avtaleperiodens utløp uten ytterligere oppsigelse fra klubb eller spiller. Har spilleren vært tilsatt i klubben mer enn ett år, skal klubben varsle spilleren skriftlig om tidspunkt for fratreden senest en måned før kontrakten utløper (jf AML § 14-9(4)).

b) *Opphør i avtaleperioden.*

Arbeidsavtalen er uoppsigelig i avtaleperioden. Avtalen kan likevel bringes til opphør i av en av partene når forhold nevnt i vedlegg 1 foreligger.

12. Markedsavtaler

Klubben har alle rettigheter til å inngå sponsor-, leverandør-, lisens-, reklame- og andre markedsavtaler. I henhold til norsk idretts regler har ikke en spilleren anledning til å inngå egne sponsor-/markedsavtaler. Klubben har rett til å benytte foto, levende bilder og signatur av spilleren i markedsarbeidet. Slik bruk skal drøftes med spilleren på forhånd.

Parafering klubb:.....

Parafering spiller:.....

Klubben skal så snart som mulig informere spilleren om hvilke avtalepartnere klubben har og hvilke forpliktelser avtalene fører med seg for spilleren.

Spilleren kan ta forbehold om ikke å bli benyttet i en reklame- eller markedssammenheng dersom medvirkningen vil stride mot spillerens etiske og moralske overbevisning.

Når klubben pålegger spilleren å delta i markedsarbeid, skal den ta hensyn til at spilleren ikke blir urimelig belastet.

Spilleren har plikt til å benytte det utstyr og den bekledning som klubben stiller til disposisjon for trening, kamp og representasjon. Spilleren plikter å være lojal mot klubbens sponsorer og profilere disse best mulig.

Når spilleren representerer på landslag i fotball, er han underlagt landslagets regler under tiltaket og ved reise til og fra tiltaket. Der landslaget ikke har egne regler om bruk av utstyr, benytter spilleren utstyr etter klubbens regler.

13. Overgang til annen klubb

Klubbens og spillerens rettigheter og plikter ved spillerens overgang/utleie til annen klubb reguleres av de til enhver tid gjeldende bestemmelser i NFF og FIFA.

14. Andre bestemmelser

a) *Spillerens rett til å drive tillitsmannsarbeid.*

Spillernes talsmenn har samme rett til tillitsmannsarbeid som de tillitvalgte i NHO-bedrifter har etter Hovedavtalen mellom NHO og LO 2006 – 2009 kap. V og VI.

b) *Fair Play.*

Spiller kan verken direkte eller indirekte delta i veddemål om resultatet i kamp en selv deltar i eller på noe vis medvirke til eller forsøke å medvirke til bestiktelser, eller forsøke å påvirke resultatet i en kamp gjennom usportslig adferd (se NFFs Kampreglement).

c) *Twister.*

Twister som faller inn under denne kontrakt skal bringes inn for Fotballens Voldgiftsordning i den utstrekning ikke annet følger av ufravikelige bestemmelser (Arbeidsmiljøloven) – jf vedlegg 1.

Sted Dato År 20.....

Underskrift av klubbens leder eller
ansatt/tillitsvalg i klubben med fullmakt

Spillerens underskrift

Foresattes underskrift
(kun for spillere under 18 år)

Dersom agent/rådgiver ikke har vært involvert i forhandlingene på klubbens side, kryss av her: ☐

Dersom agent/rådgiver ikke har vært involvert i forhandlingene på spillerens side, kryss av her: ☐

Agent eller rådgiver som har vært involvert i forhandlingene for klubb og/eller spiller, skal signere nedenfor:

.....
Underskrift av klubbens agent/rådgiver

.....
Underskrift av spillerens agent/rådgiver

Parafering klubb:.....

Parafering spiller:.....

Vedlegg 1. Arbeidsavtalens opphør (kan ikke endres).

Opphør i avtaleperioden.

A. Klubbens rett til å si opp spilleren.

Klubben kan si opp spilleren med en måneds varsel når:

1. Klubbens økonomi svikter vesentlig i forhold til realistisk oppsatt budsjett.
2. Spilleren ikke opprettholder det sportslige nivå som arbeidsavtalen forutsetter.
3. Spilleren ikke oppfyller sine forpliktelser i arbeidsforholdet selv etter at missligholdet er påtalt skriftlig av klubben.

B. Klubbens rett til å avskjedige spilleren.

Klubben kan avskjedige spilleren med øyeblikkelig virkning dersom:

1. Spilleren misligholder sine forpliktelser vesentlig.
2. Spilleren ved sin opptreden i vesentlig grad setter klubben eller idretten i miskreditt.
3. Spilleren benytter dopingmidler og/eller narkotiske stoffer.

C. Spillerens rett til å si opp avtalen.

Spilleren har rett til å si opp avtalen med en måneds varsel når:

1. Klubben ikke overholder sine lønnsforpliktelser etter avtalen og utbetalingsforsinkelsen for en termin overstiger en kalendermåned.
2. Klubben misligholder vesentlige plikter etter arbeidsavtalen og missligholdet fortsetter etter at spilleren skriftlig har påpekt missligholdet.

D. Opphør i henhold til overgangsbestemmelsene.

I tillegg til å si opp kontrakten i henhold til punktene A, B og C ovenfor, kan partene si opp kontrakten etter bestemmelsene i det til enhver tid gjeldende overgangsreglement.

Twister om avtalens opphør.

Opphør av arbeidsforholdet i henhold til punktene A, B og C ovenfor faller inn under Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Twister om opphør etter punkt D ovenfor, skal bringes inn for Fotballens Voldgiftsordning.

Parafering klubb:.....

Parafering spiller:.....

Vedlegg 2.**1. Andre oppgaver.**

Utover oppgavene nevnt i under punkt 2 a) og b) i denne kontrakt, er det enighet mellom partene om at spilleren skal delta i følgende oppgaver:

.....

.....

2. Stillingens størrelse (stillingsbrøk) – skal oppgis.

Partene er enige om at oppgavene definert i denne kontrakt, skal utgjøre% ellert/uke regnet i gjennomsnitt for ett arbeidsår.

3. Lønn, bonus og andre økonomiske ytelser.Fast månedslønn

Brutto månedslønn er kr Nettolønn utbetales over bank den hver måned.

(Det utbetales ikke lønn i den måneden feriepenger utbetales).

Når ikke annet er avtalt, skjer utbetalingen i den kalendermåned som lønnen opptjenes.

Bonus (Egen bonusavtale kan undertegnes av partene og vedlegges kontrakten).

Klubben utbetaler til spilleren for de kamper han spiller bonus etter følgende skala:

Kampbonus	kr	Andre bonusordninger:	
Prestasjonsbonus	kr.....	kr
Lojalitetsbonus	kr.....	kr
Lagbonus	kr.....	kr

Betingelsene for å oppnå bonus skal foreligge skriftlig og deles ut til spilleren snarest etter at beløpene er fastsatt.

Bonus utbetales samtidig med den faste lønn i den påfølgende kalendermåned etter at bonusbetingelsene er oppfylt med mindre det ikke foreligger skriftlig avtale om annet.

Annen godtgjørelse

I tillegg til godtgjørelse nevnt overfor avtaler klubben og spilleren at klubbens skal dekke følgende:

.....

.....

Sted Dato År 20.....

Underskrift av klubbens leder eller
ansatt/tillitsvalgt i klubb med fullmakt

Spillerens underskrift

Foresattes underskrift
(kun for spiller under 18 år)

Parafering klubb:.....

Parafering spiller:.....

Vedlegg 3.

ERKLÆRING TIL NORGES FOTBALLFORBUND

(Kan ikke endres)

Kontraktpartene erklærer at:

- Det er ikke inngått noen annen avtale eller forståelse, verken skriftlig eller muntlig, som endrer eller berører de forholdene som er regulert i denne kontrakten.
- Som avtaleparter forplikter vi oss til å forelegge for NFF til godkjenning enhver senere avtale som endrer eller berører de forholdene som er regulert i denne kontrakten.

Vi er klar over at brudd på denne erklæringen kan straffes og sanksjoneres i samsvar med NFFs straffebestemmelser og sanksjonsreglement jfr NFF's Lov og reglementer.

Sted Dato År 20.....

Underskrift av klubbens leder eller
ansatt/tillitsvalg i klubben med fullmakt

Spillerens underskrift

Foresattes underskrift
(kun for spillere under 18 år)

Parafering klubb:.....

Parafering spiller:.....